

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

La Universidad Pablo de Olavide desarrolla su II Plan de Igualdad

INFORMACIÓN INICIAL:

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, en adelante UPO, comprometida desde su creación con la promoción de la igualdad se plantea como objetivo esencial impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en una política universitaria de igualdad y, más concretamente, en atención al cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como respuesta a la normativa legislativa citada anteriormente, así como en el marco previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2009-2012, la UPO cuenta con una Oficina para la Igualdad adscrita al Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social. En la actualidad están desarrollando conjuntamente el II Plan de Igualdad 2017-2020.

Sus principales líneas de actuación son las siguientes:

- Prevención, detección y actuación contra la violencia de género.
- Formación y sensibilización en materia de género e igualdad.
- Intervención social en caso de desigualdades sociales.
- Transferencia social del conocimiento en el desarrollo de políticas universitarias en materia de igualdad.
- Relaciones externas con instituciones, entidades y organizaciones que trabajan desde la perspectiva de género.

Este II Plan, que contempla 36 acciones repartidas en los 6 ejes de actuación, tiene como innovación analizar el impacto que tiene el desarrollo de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide con perspectiva de género, considerando esto como un instrumento imprescindible para la igualdad entre hombres y mujeres. Es importante dar este giro en los presupuestos para poder visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminar estas desigualdades. En ese sentido, a través de este II Plan se llevará a cabo un estudio en

profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para hacerlos.

PROBLEMA:

El respeto y la defensa por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, han sido el acicate para la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad que dé continuidad a las acciones del I Plan y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de su comunidad universitaria.

SOLUCIÓN GLOBAL:

La Comisión para la Igualdad de Género, en la que están representados todos los sectores universitarios, ha recibido el asesoramiento de la Comisión Experta en materia de género e igualdad, previo diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Para la elaboración del II Plan de Igualdad de la UPO se ha contado con los resultados del informe final del impacto de las acciones llevadas a cabo en el I Plan de Igualdad, donde se recogen las aportaciones consideradas por el Personal Docente e Investigador, el Personal de Administración y Servicios y estudiantes de la universidad (Ver Informe de Evaluación del impacto de las acciones del I Plan de Igualdad de la UPO en: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/plan-de-igualdad/>).

El II Plan de Igualdad, como se señalaba anteriormente abarca el período comprendido entre los años 2017 y 2020 y contempla 36 acciones que se desarrollarán en torno a 6 ejes de actuación:

- 1) Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- 2) Docencia, innovación e investigación.
- 3) Sensibilización y formación.
- 4) Representatividad y promoción profesional.
- 5) Corresponsabilidad y conciliación.
- 6) Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

Este último eje en relación con las violencias machistas es considerado fundamental, suponiendo el reconocimiento y la responsabilidad de la universidad en la erradicación de las violencias contra las mujeres mediante actuaciones de prevención, protección, atención y recuperación de las víctimas. Concretamente, este objetivo se desarrollará con el impulso en el campus de la UPO de una Red de Agentes, clave para la

prevención, detección y actuación frente a la violencia de género. Además, y de forma paralela, se llevarán a cabo campañas de sensibilización, prevención y detección de este tipo de violencia, del acoso sexual y de la distinción por razón de sexo.

Los principales resultados obtenidos en estos primeros nueve meses de implementación presentan los siguientes resultados:

En el ámbito de la sensibilización y la formación, subrayamos la puesta en marcha y consolidación de las Campañas con motivo del 25 de Noviembre “Día Internacional para la erradicación de las violencias contra las mujeres” y del 8 de Marzo “Día Internacional de las Mujeres”. En un programa único coordinado por la OPI, se da difusión de todas las acciones organizadas por las diferentes Facultades, Grupos de Investigación, Asociaciones Universitarias, Centros, Unidades, Masters y estructuras universitarias que promueven la igualdad en el ámbito universitario. Igualmente, este año con motivo del 11 de febrero “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, la OPI pone en marcha la Campaña “Las científicas tienen algo que decir”, con el objetivo de reflexionar en torno a la situación de las mujeres en las carreras científicas, visibilizar su trabajo y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico.

Durante este curso académico, en este compromiso por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas, la discriminación por razón de sexo, se aprueba el Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UPO, impulsado por la OPI en colaboración con la Asociación de estudiantes LGTB de la UPO “Queer me dices” y la Asociación de Transexuales de Andalucía. Además, en el desarrollo de las medidas previstas frente al acoso sexual y por razón de sexo previstas en el Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito de la UPO y los centros vinculados a la misma, se ha realizado un Seminario de formación y coordinación dirigido a la Comisión de Evaluación e Intervención en situación de acoso sexual y por razón de sexo (CEIA), así como a distintas personas del Equipo de Dirección de la UPO con competencias en estos procesos.

Además, dando cumplimiento a las acciones previstas en el II Plan de Igualdad dentro del ámbito de la investigación, se desarrolla el I Curso en la UPO sobre “Análisis de género en la investigación”. Este curso, impulsado por el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Tecnología, en colaboración con la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) y el Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social a través de la OPI, ha tenido como objetivo principal mejorar las competencias del personal docente e investigador en la inclusión de la perspectiva de género tanto en los proyectos, trabajos y estudios de

investigación, así como en potenciales proyectos de investigación y artículos científicos.

Finalmente, subrayar el trabajo realizado por la Red Universitaria contra la Violencia de Género de la UPO para la detección, actuación y prevención de la violencia de género. Más de 60 agentes claves del PAS, del PDI y estudiantes han desarrollado 30 acciones para prevenir, detectar y actuar haciendo frente a todas las formas de violencia contra las mujeres. Gracias al impacto de las acciones realizadas se pone en marcha un nuevo programa formativo “Cómo actuar contra la violencia de género”, a fecha de cierre de esta memoria.

COSTE APROXIMADO:

Los medios materiales y humanos son competencia de la Universidad, por lo cual se surte del personal a su disposición de manera interna y de otros elementos necesarios ya existentes en la misma, por lo cual no consta externalización para la consecución de los objetivos, ni en la ejecución ni tampoco en el desarrollo de dicho proyecto. Presupuestariamente, se nutre de partidas designadas en los presupuestos generales de la gestión de la UPO.

Estas estructuras se articulan en torno a la Oficina para la Igualdad, la Comisión Experta en materia de Género e Igualdad de la UPO, la Comisión para la Igualdad de la UPO, la creación de Comisiones para la Igualdad en los Centros, y la relación con las asociaciones y entidades locales, vinculadas a través de convenios con la Universidad.

TERRITORIO:

Comunidad Autónoma de Andalucía, Provincia de Sevilla.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Trabajadores, Investigadores, estudiantes y empresas vinculadas con la Universidad Pablo de Olavide (UPO)

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Oficina para la Igualdad, UPO

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Un breve resumen del II Plan de Igualdad de la UPO, promovido el Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social, a través de su Oficina para la Igualdad, órgano encargado de impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en una política universitaria de igualdad mediante los planes de igualdad que la institución promueve.

Desde la Universidad Pablo de Olavide, en su compromiso por los derechos humanos, el fomento de la

igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, consideran prioritario la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad que dé continuidad a las acciones del I Plan y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de su comunidad universitaria.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2016, y en él se establecieron las bases para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide. Fueron numerosas las actuaciones desarrolladas, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún les queda un camino por recorrer, sobre todo, en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores universitarios. Es, por ello, que en este II Plan de Igualdad mantienen vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria.

Este II Plan, que contempla 36 acciones, tiene como innovación analizar el impacto que tiene el desarrollo de los presupuestos de la Universidad Pablo de Olavide con perspectiva de género, considerando esto como un instrumento imprescindible para la igualdad entre hombres y mujeres. Es importante dar este giro en los presupuestos para poder visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito universitario y para poder determinar los recursos necesarios para eliminar estas desigualdades. En ese sentido, a través de este II Plan se llevará a cabo un estudio en profundidad para conocer qué significa elaborar unos presupuestos con perspectiva de género y cuáles son los recursos y los pasos necesarios para hacerlos.

Los ejes sobre los que se articula el II Plan de Igualdad son:

- Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje 2. Docencia, innovación e investigación.
- Eje 3. Sensibilización y formación.
- Eje 4. Representatividad y promoción profesional.
- Eje 5. Corresponsabilidad y Conciliación.
- Eje 6. Acoso, discriminación y violencia por razón de género.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

La Comisión para la Igualdad de Género de la Universidad Pablo de Olavide aprobaba en noviembre de 2017, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que abarca el período comprendido entre los años

2017 y 2020.

Este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres contempla su desarrollo a través de la transversalidad de género, con un modelo de arquitectura basada en el mainstreaming. Este es uno de los principales retos de este II Plan, ya que, de esta forma, se entiende que esta estrategia de género implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas, que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. Según este modelo, la Oficina para la Igualdad es el órgano que supervisa la estrategia y revisa las actividades de igualdad que se realizan en la Universidad Pablo de Olavide, siendo los centros, unidades y resto de estructuras universitarias, quienes desarrollen su propio programa de trabajo con la igualdad de género con el objetivo de crear redes, institucionalizarlas y establecer procedimientos de trabajo. Se reseña que, desde que se elaboró el diagnóstico y el informe de recomendaciones hasta la actualidad, pese a la concurrencia de diversos imponderables que han contribuido al retraso del diseño y de la aprobación del Plan de Igualdad, deben hacer constar que desde la dirección de la entidad se han ido acometiendo actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, bien por disposición legal, bien sea por virtud de la autonomía colectiva o por decisión gerencial.

IMPACTO:

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, está comprometida desde su creación en 1997, con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Fue Rosario Valpuesta, Catedrática de Derecho Civil, la primera mujer en ocupar el cargo de Rectora de esta universidad. Defensora de los derechos de las mujeres, en el ámbito académico estaba convencida de que lo verdaderamente transformador y lo que hace el Preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica que Modifica Ley Orgánica de Universidades (LOMLU) puede consultarse en el Boletín Oficial del Estado Español, núm. 89, de 13 de abril de 2007, avanzar a la sociedad en igualdad es la creación del pensamiento, que ha de servir de guía para la estrategia política y la intervención social.

Desde el análisis de situación del I Plan de Igualdad podemos enunciar que existiendo los mencionados seis ejes de actuación estos comprenden a su vez 11 metas objetivas que se complementan con un total de 73 acciones concretas. De estas 73 se han ejecutado 54 acciones, 3 estaban en proceso y tan solo 16 estaban por realizar.

Para un mejor y más detallado examen remitimos a la documentación adjunta.

RECONOCIMIENTOS: PREMIOS, BUENAS PRÁCTICAS, ETC.

A fecha de cierre de este informe, se encuentra en fase de borrador el I Premio a los mejores trabajos de Fin

de Grado, Fin de Máster y Tesis Doctorales en Estudios de Género e Igualdad de la UPO.

La publicación de la convocatoria de estos premios está prevista para el curso académico 2018/2019.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

Se crea el Aula de Género en 1999 y durante una década será el germen necesario para la consecución del primer Plan de Igualdad.

En 2008 se aprueba la creación de la Oficina para la Igualdad, desarrollando un estudio de diagnóstico previo a acometer las acciones.

El I Plan de Igualdad es aprobado para el periodo de 2012-2014, revisándose en 2013 y fijando su temporalidad entre 2003-15.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2016 realizándose el estudio e informe del I Plan de Igualdad.

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UPO, abarca el periodo comprendido entre los años 2017 y 2020.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Informe del I Plan de Igualdad:

<https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/07.04.2016.-Informe-I-Plan-de-Igualdad.pdf>

I Plan de Igualdad:

<https://www.upo.es/upsc/igualdad/plan-de-igualdad/>

II Plan de Igualdad:

<https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

Ejes y Acciones II Plan de Igualdad:

<https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/08.11.2017-II-Plan-de-Igualdad-1.pdf>

Web: <https://www.upo.es/upsc/igualdad/>