



DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA





# CONTENIDO

Introducción.....	5
Marco normativo.....	11
Vigencia y temporalización.....	15
Informe del diagnóstico.....	17
Resultados de la auditoría retributiva.....	27
Eje 1. Sensibilización, formación e imagen institucional.....	30
Eje 2. Docencia.....	44
Eje 3. Investigación.....	60
Eje 4. Gobernanza.....	80
Eje 5. Corresponsabilidad.....	94
Eje 6. Acoso, violencia sexual y por razón de género.....	108
Eje 7. Seguimiento y evaluación.....	118
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....	123
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	123
Funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	187



# ABREVIATURAS

<b>Art</b>	Artículo
<b>BOUCO</b>	Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba
<b>COVID19</b>	Coronavirus
<b>HE</b>	Programa Horizonte Europa
<b>I+D+I</b>	Investigación, desarrollo e innovación
<b>IdEP</b>	Instituto de Estudios de Posgrado
<b>I+i</b>	Investigación e innovación
<b>IP</b>	Investigador o investigadora principal
<b>LGTBIQ+</b>	Lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas
<b>LOSU</b>	Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible
<b>PACE</b>	Plan Anual de Captación de Estudiantes
<b>PDI</b>	Personal Docente e Investigador
<b>PI</b>	Personal Investigador
<b>PTGAS</b>	Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios
<b>STEM</b>	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
<b>TFG</b>	Trabajo Fin de Grado
<b>TFM</b>	Trabajo Fin de Máster
<b>UCO</b>	Universidad de Córdoba
<b>UCOimpulsa</b>	Modalidad del Plan Propio de Investigación de la Universidad de Córdoba
<b>UCOlidera</b>	Modalidad del Plan Propio de Investigación de la Universidad de Córdoba



# INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba es un documento estratégico que refleja el compromiso institucional con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación dentro de nuestra comunidad. Este plan es el fruto de un extenso proceso de consulta y colaboración, en el que toda la comunidad universitaria ha participado activamente, demostrando un compromiso firme y unificado en pro de la igualdad.

Este documento es el resultado de un meticuloso y participativo proceso que ha involucrado a toda nuestra comunidad universitaria y se ha desarrollado de manera estructurada y colaborativa, asegurando la participación activa de los diferentes colectivos de nuestra institución.

La estructura del proceso ha sido la siguiente:



Al amparo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se creó la Comisión negociadora del III Plan, de cuyas reuniones emanaron los 7 ejes que articulan el Plan:

- 
- 1** Sensibilización, formación e imagen institucional
  - 2** Docencia
  - 3** Investigación
  - 4** Gobernanza
  - 5** Corresponsabilidad
  - 6** Acoso, violencia sexual y por razón de género
  - 7** Seguimiento y evaluación
- 

El Plan se distingue por introducir, por primera vez, una serie de indicadores cuantitativos que permitirán una evaluación y monitorización rigurosas de las políticas implementadas. Este enfoque metodológico refleja el deseo no solo de establecer objetivos claros y medibles, sino también de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en todo nuestro quehacer institucional. El séptimo eje, dedicado exclusivamente al Seguimiento y Evaluación, es testimonio de nuestra dedicación a la mejora continua y a la efectividad de las políticas adoptadas.

Los objetivos y las medidas de cada uno de los ejes son resultado de la consulta pública y de las mesas de trabajo establecidas

para la elaboración del Plan, que se reunieron entre junio y septiembre de 2023.

Este plan se ha creado bajo el amparo de la normativa más reciente, incluyendo la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que subraya la importancia de alcanzar la igualdad de oportunidades en un contexto universitario diverso y libre. Además, no solo destaca la necesidad de informar sobre la aprobación de los planes de igualdad, sino que también establece requisitos concretos para fomentar esta igualdad en todas las etapas del quehacer universitario. En un marco normativo favorable, el III Plan de Igualdad de la UCO se alinea con legislaciones que abogan por la igualdad de género y la eliminación de cualquier discriminación.

El III Plan es un documento fundamental que verbaliza el compromiso de la Universidad de Córdoba con la igualdad y que afecta a todos los ámbitos, quedando algunas acciones esenciales vinculadas a su aprobación. Así, al consorcio ceiA3 le es de aplicación el plan de igualdad de la UCO, como entidad adscrita a la misma y avalado por la aprobación de su Consejo Rector.

Además, este plan marca un hito importante en la consolidación de la igualdad como un principio transversal en la Universidad de Córdoba. La redacción del nuevo Plan Concilia y la actualización del protocolo de acoso, ambos alineados con la normativa vigente y la nueva Ley Universitaria de Convivencia, son claros ejemplos de cómo nuestra institución no solo responde a los cambios legislativos, sino que también se anticipa y adapta proactivamente a las necesidades futuras.

Nos enfrentamos a desafíos significativos, como la persistente brecha salarial, como ejemplifica la infrarrepresentación de las mujeres en campos clave como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), agravados por la transición hacia la Revolución Industrial 4.0. Esta situación no solo subraya la urgencia de nuestras intervenciones, sino que también

refuerza la necesidad de políticas robustas que aborden estos desequilibrios estructurales y promuevan un acceso equitativo a las oportunidades emergentes en estos sectores.

En este contexto, el III Plan de Igualdad busca no solo continuar con el trabajo ya realizado, sino también ampliar nuestras ambiciones para incluir una transversalización completa de la igualdad en todas las actividades y políticas de la universidad. Así, la Universidad de Córdoba reafirma su liderazgo en la promoción de un ambiente inclusivo y respetuoso, donde todos los miembros de la comunidad tienen las mismas oportunidades para desarrollar su potencial sin discriminaciones.

Este plan se ha desarrollado y será implementado con la plena cooperación y colaboración de todos los niveles de nuestra comunidad universitaria, asegurando que cada voz sea escuchada y que cada acción tomada refleje nuestro compromiso compartido con la igualdad. La estructura del plan, diseñada para ser inclusiva y efectiva, establece un claro camino hacia un futuro donde la igualdad no sea solo un objetivo, sino una realidad palpable y cotidiana.



# MARCO NORMATIVO

El III Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba está contextualizado en el marco normativo vigente para el ámbito andaluz, español y europeo en materia de igualdad, así como en los Estatutos de la Universidad de Córdoba y el III Plan Estratégico 2021/2024. Además, en un contexto global, el III Plan de Igualdad se enmarca en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con un enfoque transversal.

Es imprescindible aludir, en primer lugar, al **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**. Las universidades, como organismos con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, deben responder a la reglamentación contenida en este RD, conforme a lo previsto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

El RD 901/2020 responde a los objetivos de transparencia y superación de la brecha salarial y desarrolla el mandato legal para el desarrollo de los planes de igualdad, concretando los aspectos a analizar en el diagnóstico, incluidos los requisitos de registro, custodia y acceso a los mismos. Establece también la creación de una Comisión Negociadora integrada por la Dirección y la Representación del Personal, como núcleo central de elaboración y consenso de diagnósticos y planes.

A nivel europeo, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** establece acciones para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la Unión Europea, incluyendo la representación en órganos de toma de decisiones, la retribución e igualdad de oportunidades y la violencia de género. En el ámbito de la ciencia y la investigación se incluyen medidas específicas para superar la brecha de género existente en este sector.

Entre ellas, el programa Horizonte Europa (HE) enfatiza la igualdad de género en investigación e innovación, buscando erradicar desigualdades y barreras, incluyendo sesgos inconscientes. Se destacan tres fases donde es prioritaria: la elegibilidad, con planes de igualdad de género que deben ser detallados y públicos; los criterios de concesión, que exigen integrar la perspectiva de género en la investigación, considerándola fundamental para la excelencia; y los criterios de clasificación, donde el equilibrio de género en equipos es decisivo en propuestas igualmente valoradas. Este enfoque pretende potenciar la excelencia y la creatividad para un futuro de investigación más diverso e inclusivo.

Igualmente, se debe aludir a la **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, que promueve la incorporación de un enfoque de género tanto en el desarrollo de las investigaciones como en los propios equipos de investigación.

A nivel estatal, la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)** requiere de las universidades medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes esferas como la docencia, la investigación, la diferencia salarial, la corresponsabilidad o la prevención del acoso sexual.

En el ámbito de la organización de la docencia, el **Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece**

**la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad**, supone una oportunidad para avanzar en el trabajo de la igualdad en y desde la educación superior. En esta disposición se recoge que los planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y explicita el respeto a *la igualdad de género y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social* (art. 4.2.).

Respecto a la docencia, también la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** hace mención en su art. 13 a que las administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Los apartados relativos a la corresponsabilidad y al ámbito laboral se fundamentan en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** y en el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Este último alude a la obligación de realizar un registro retributivo y a la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo. Igualmente, el **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico**, incorpora medidas con el fin de reducir la brecha de género y otras actuaciones en materia laboral.

Junto a los ámbitos mencionados anteriormente, el compromiso de la Universidad de Córdoba frente a la violencia y el acoso se recoge en la creación de un eje específico dentro del III Plan. En este campo, el marco normativo incluye la propia Ley Orgánica 3/2007 y la mencionada Ley 15/2022. También en el contexto propiamente universitario se ha tenido en consideración la **Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria** y su adaptación a la Universidad de Córdoba, mediante el **Reglamento 5/2023 de convivencia universitaria de la Universidad de Córdoba**.

Por último, es preciso señalar que, a nivel estatal, existe el **III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025**, mientras que en la comunidad andaluza está en vigor el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía (2022-2028)**, con el cual deben alinearse los planes de igualdad de las universidades públicas andaluzas.

# VIGENCIA Y TEMPORALIZACIÓN

La vigencia del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba será cuatrienal y tendrá un carácter vinculante para la comunidad universitaria.

El presente plan entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba (BOUCO).

De cara a la formulación, seguimiento y evaluación del plan, la Universidad de Córdoba seguirá el siguiente cronograma y el indicado en cada una de las medidas:

<b>FASES</b>	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Formulación del III Plan de Igualdad</b>						
<b>Ejecución del III Plan de Igualdad</b>						
<b>Seguimiento del Plan</b>						
<b>Informe bianual</b>						
<b>Evaluación final del Plan</b>						



# INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Una vez realizado el diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades y de trato dentro de la gestión de los recursos humanos de la Universidad de Córdoba, se exponen, a continuación, las principales conclusiones extraídas.

En primer lugar, se detallan las estructuras y aspectos que pueden considerarse fortalezas sobre las que cimentar el III Plan. En segundo lugar, se mencionan las dificultades que pueden obstaculizar la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro de la UCO. Y, por último, se presentan las propuestas y recomendaciones que sirven de base para la elaboración de las medidas del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.



## FORTALEZAS

La Universidad de Córdoba pone de manifiesto su compromiso en la integración de la igualdad de trato y de oportunidades dentro de su seno. De esta forma, esta institución, que dispone de una amplia trayectoria en materia de igualdad, parte de los resultados obtenidos en la Evaluación del II Plan y en este diagnóstico previo para la elaboración del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

Por tanto, la Universidad de Córdoba cuenta con un extenso recorrido en esta materia que ya integra en muchos de sus procesos y procedimientos, tanto de cara a la gestión de su personal como a nivel externo, al resto de la comunidad educativa y a la ciudadanía en general. Este hecho pone de manifiesto su interés y compromiso en conseguir la igualdad real y efectiva en su propia gestión.

En los diferentes documentos que regulan la gestión del personal de la Universidad de Córdoba aparecen una serie de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organismo. Asimismo, es necesario destacar el I Plan Concilia, que dispone de medidas específicas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar para la plantilla. Este hecho pone de manifiesto la implicación de la institución por garantizar un espacio más amable para sus trabajadoras y trabajadores y que, además, se desea mejorar para cubrir las necesidades de su personal y obtener un mejor clima laboral entre su plantilla.

Tras el análisis realizado con base en los datos aportados de la plantilla, se ha comprobado que hay algunos aspectos que denotan un equilibrio entre mujeres y hombres. Aunque existe margen de mejora, se da un alto interés y compromiso en integrar la igualdad de oportunidades y de trato en la institución y en

visibilizar a las mujeres de la plantilla y las diferentes realidades que atraviesan a todas las personas que la conforman.

El hecho de que la Universidad de Córdoba disponga de un protocolo específico para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso sexual supone un avance para alcanzar una gestión igualitaria y en equidad dirigida a la comunidad educativa. Sería necesario, además, que se difundiera en mayor medida entre toda la plantilla y en el resto de los colectivos implicados para asegurar que todo el mundo conozca el procedimiento y sepa cómo actuar en el caso de que recibiera o percibiera una situación de este tipo. Asimismo, es importante que la institución mantenga una actitud firme y directa frente a estos casos.



## PROBLEMAS DETECTADOS

Una vez realizado el análisis de la información recabada para la elaboración de este diagnóstico, se han identificado ciertas dificultades que obstaculizan la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro de la Universidad de Córdoba, las cuales se presentan a continuación.

La plantilla de la Universidad de Córdoba cuenta con tres colectivos: el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) y el Personal Investigador (PI).

Uno de los aspectos de análisis ha sido la segregación horizontal, entendida como la diferente concentración de hombres y mujeres con base en la diferenciación de los puestos de trabajo, y en aquellas actividades asociadas con las tareas tradicionalmente femeninas o masculinas, según la división sexual del trabajo.

De esta forma, comprobamos cómo el PDI que compone la plantilla de la UCO tiene una presencia diferenciada atendiendo a estos estereotipos de género. Así, existe una alta concentración de profesores en departamentos más vinculados a las ingenierías y otras áreas tradicionalmente masculinas y, en el caso contrario, más profesoras en departamentos relacionados con la educación, la salud y áreas tradicionalmente feminizadas.

El diagnóstico también atiende a la diferente ocupación de mujeres y hombres en los cargos de gestión, es decir, en la escala jerárquica dentro de la estructura de la institución. Se observa paridad en los puestos de gestión de los principales órganos colegiados de gobierno (Equipo de Dirección, Consejo de Gobierno y Claustro), aunque existen diferencias en la composición del Consejo Social, con mayor presencia de hombres. En cuanto a los órganos unipersonales (equipos

directivos de centros y departamentos), en la dirección de departamentos se advierte un desequilibrio del 72,34 % de hombres frente a un 27,66 % de mujeres.

Asimismo, atendiendo a las categorías profesionales del PDI, se aprecia una presencia mayoritaria de mujeres entre el personal contratado y ayudante doctor/a, mientras que los hombres lo hacen más en las categorías de profesorado emérito, catedrático o catedrática de universidad y personal colaborador. Por otro lado, en la categoría profesional del PTGAS se evidencia que las mujeres tienen una mayor concentración en el grupo C2 del personal funcionario, mientras que los hombres lo hacen en mayor medida en los grupos A1 entre el personal funcionario y 1, 2 y 3 entre el personal laboral.

Se ha detectado que aún persisten determinados comportamientos dentro de la Universidad de Córdoba que podemos considerar micromachistas, especialmente en ciertos aspectos relativos a la valoración de las capacidades de las mujeres y al reconocimiento de las opiniones y propuestas de las trabajadoras. En este sentido, permanecen algunas situaciones que pueden ocasionar cierto malestar entre las trabajadoras por actitudes generadas por parte de sus propios compañeros y otros segmentos de la comunidad educativa. De esta forma, sería necesario incidir en un trato más igualitario entre toda la plantilla, promover la formación en este ámbito y, en el caso de que ciertos comportamientos puedan circunscribirse al ámbito del acoso sexual o por razón de sexo, aplicar de manera firme el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo de la UCO.

A pesar de que se aprecia interés en parte del personal por emplear un uso no sexista e incluyente del lenguaje en los documentos elaborados más recientemente, tanto de cara al exterior, como destinados a la gestión y a las condiciones laborales de la plantilla, se aprecia una limitación en hacerlo

de manera adecuada y sistematizada. Además, en muchos procesos se sigue utilizando un lenguaje sexista y empleando el masculino genérico para englobar a la totalidad de la plantilla. Por otro lado, al no disponer de manual o guía de estilo propio que facilite el uso y existir una cierta falta de sensibilización y conocimiento en esta materia por parte del personal, sigue existiendo este déficit que debería ser solventado para poder ofrecer una imagen más adecuada e integradora de la Universidad de Córdoba.



## PROPUESTAS DE MEJORA

Como resultado del diagnóstico, se exponen algunas propuestas y recomendaciones dirigidas a alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato de mujeres y hombres dentro de la Universidad de Córdoba, una vez analizados los datos y extraídas las conclusiones pertinentes, que sirvan de guía para la elaboración del III Plan.

- Mayor transparencia y difusión de los procesos relativos a la gestión de los recursos humanos y de las condiciones laborales de la plantilla.
- Establecer un itinerario formativo en igualdad dirigido a todo el personal de la Universidad de Córdoba que incluya materias específicas, como la transversalidad de género e interseccionalidad, o el uso adecuado y no sexista del lenguaje escrito y visual, entre otras.
- Incluir módulos de igualdad en las formaciones de mayor extensión dirigidas al personal.
- Facilitar la formación a todo el personal, dentro del horario laboral, siempre que sea posible, o en línea, en el caso de que no lo sea.
- Certificar el establecimiento de medidas de acción positiva para incorporar a mujeres a los puestos de coordinación y de mayor responsabilidad de la Universidad de Córdoba.
- Asegurar la paridad en la composición de los tribunales de selección en los procesos de la UCO e integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del personal.

- Visibilizar y reconocer el trabajo de las mujeres de la Universidad de Córdoba, especialmente en el ámbito de la docencia y la investigación.
- Valorar la formación en igualdad en todos los procesos de selección y promoción.
- Formación al personal que ejerce funciones de mando en gestión de equipos con perspectiva de género.
- Realizar un estudio de las necesidades en materia de conciliación de la plantilla prestando especial atención a las necesidades de los diferentes segmentos que la conforman.
- Facilitar el uso de los permisos y medidas de conciliación a todo el personal, especialmente al grupo de Profesorado Sustituto Interino, que dispone de menos opciones para ello.
- Proponer nuevas medidas de conciliación o ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal.
- Crear espacios dirigidos a facilitar la conciliación por parte del personal de la Universidad de Córdoba, como ludoteca, guardería o sala de lactancia.
- Regular y facilitar el uso del teletrabajo, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- Asegurar la sistematización de la protección a la maternidad y a la lactancia, así como en las diferentes situaciones que puedan generar especial riesgo para las mujeres en esas circunstancias.
- Aumentar la difusión del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual

y acoso por razón de sexo de la Universidad de Córdoba.

- Realizar campañas y acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos, LGTBIfobia y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- Promover la investigación con enfoque de género en la UCO.
- Elaborar, aplicar y difundir una guía para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en la Universidad de Córdoba.
- Promover la formación al personal de Comunicación de la UCO acerca del uso no sexista e incluyente del lenguaje escrito, visual e iconográfico.
- Desarrollar un Plan de Comunicación conducente a informar y sensibilizar a la plantilla y a la comunidad educativa sobre la elaboración del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba.

Junto a estas propuestas de mejora, es necesario señalar una serie de conclusiones tras la elaboración del diagnóstico, de cara a la implementación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad.

Se ha constatado dificultad de obtener datos desagregados por sexo de la propia Universidad, que aluden a la brecha de género en aspectos cruciales, como la distribución de complementos salariales. Por ejemplo, resulta difícil evaluar adecuadamente

la discriminación de género en la información proporcionada, dado el desconocimiento de la especialización por sexo en estos complementos.

Asimismo, en el ámbito de los procesos de selección y promoción de diversos colectivos, no se detectan sesgos evidentes de género. No obstante, es llamativo observar cómo los números revelan una disparidad de género significativa en las categorías profesionales más elevadas, tanto en el PTGAS como en el PDI. Esto sugiere que, aunque aparentemente no exista discriminación durante el proceso de selección, la realidad social y las exigencias asociadas a determinados cargos sí parecen penalizar claramente a las mujeres y no a los hombres. Este fenómeno refleja una clara penalización social debido a las responsabilidades adicionales y a la dedicación a obligaciones personales que históricamente recaen con más frecuencia en las mujeres. Es fundamental abordar estas disparidades en las medidas contenidas en este III Plan de Igualdad, a través de la sensibilización, la formación y la corresponsabilidad.

Se hace evidente la necesidad de realizar evaluaciones exhaustivas que incluyan el cruce de datos registrados y desagregados por sexos, que aborden la realidad de la plantilla y faciliten el seguimiento y evaluación del III Plan.

# RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La política salarial agrupa diferentes conceptos retributivos divididos en básicos y complementarios, que aparecen desglosados en la nómina del personal, tal y como detallan los acuerdos reguladores y convenios de los diferentes colectivos del personal. La información referente a las condiciones retributivas, que aparece detallada en dichos documentos no incurre en su descripción técnica en ningún tipo de desigualdad de género.

Así, una parte importante de la retribución económica de la nómina depende del salario base, vinculada al tipo de adscripción a la UCO, la categoría laboral, el puesto de trabajo y los

complementos que tengan vinculados.

En relación a los complementos o pluses salariales, el 27,3% de las personas que respondió a esta pregunta en el cuestionario afirma no cobrarlos. Es interesante, además, destacar que el 1,8% de las personas que realizó el cuestionario no contestó a este ítem, y el 0,8% alude desconocer este aspecto.

A continuación, detallamos un análisis salarial diferenciado por sexo, pormenorizado en base a las categorías profesionales y atendiendo al total de retribuciones y a los complementos salariales, según los datos remitidos por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

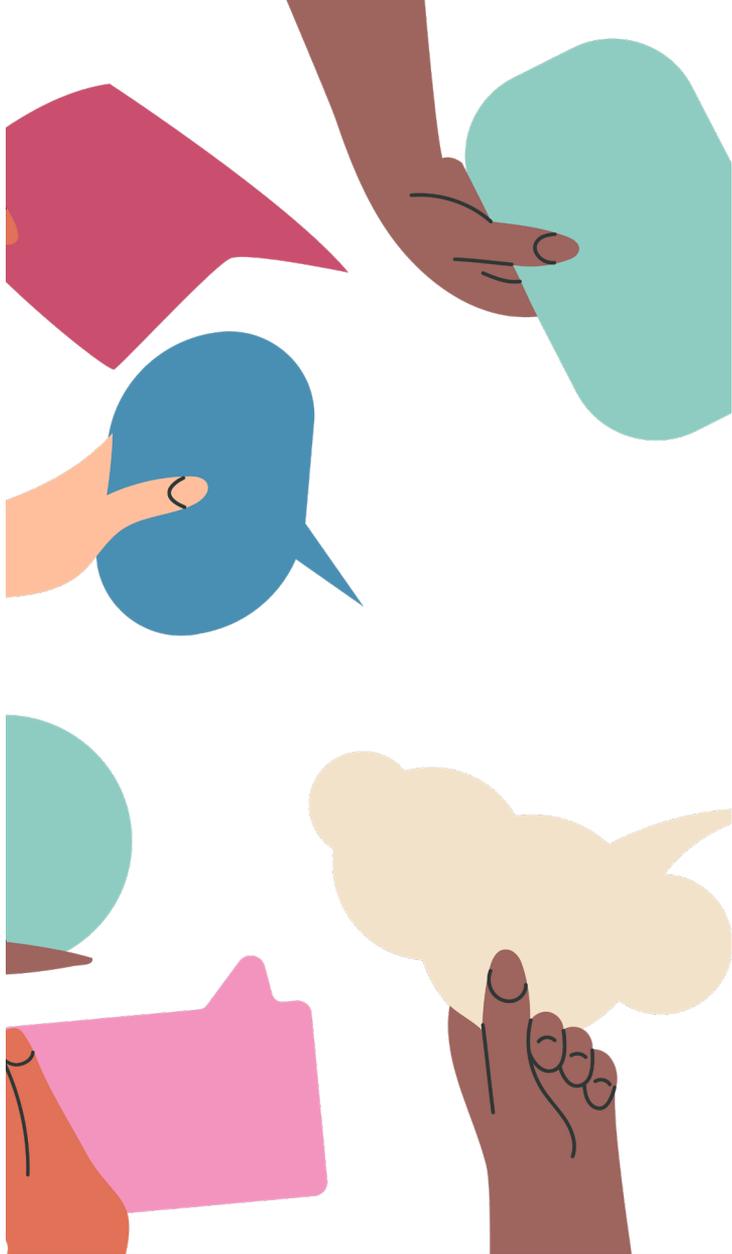
En algunos casos del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Córdoba, los hombres perciben mayores retribuciones que las mujeres, como ocurre de manera más llamativa entre el Profesorado Emérito, con un 67,1% y el personal Asociado, en un 13,2%. Mientras que las mujeres perciben más en las categorías de Catedráticos o Catedráticas de Escuela Universitaria, en un 35,4%, especialmente.

En cuanto al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Córdoba, observamos que, en todos los casos, excepto en el grupo del personal laboral 1, existe una brecha de género a favor de los trabajadores, especialmente en el grupo 4 del personal 4, con 9,8 puntos a su favor.

Por otro lado, el Personal Investigador denota en sus retribuciones una brecha de

género a favor de los hombres en las dos categorías profesionales de las que dispone, siendo mayoritaria en el caso del personal Investigador Postdoctoral, con un 10,9%.

En este sentido, desde el III Plan de Igualdad se pretende corregir los desequilibrios detectados a través de la puesta en marcha de un registro salarial que emita anualmente un informe.



## EJE 1.

# SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL



La institucionalización de la igualdad, la inclusión y la equidad constituyen la columna vertebradora de este primer eje del Plan de Igualdad. Para ello, es prioritario el desarrollo de una cultura institucional comprometida con las políticas para la igualdad de mujeres y hombres y que favorezca la participación de todas las personas, para su identificación con las medidas de igualdad e inclusión.

Por todo ello este eje consta de un único objetivo desglosado en diferentes medidas. El fomento de este objetivo se llevará a cabo a través de acciones de difusión, sensibilización y formación de la comunidad universitaria, transferencia a la sociedad, visibilización y reconocimiento de las personas que trabajan por y para la igualdad.

# OBJETIVO 1.1. FOMENTAR LA MARCA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA COMO UNIVERSIDAD IGUALITARIA

## Medida 1.1.1. Difusión del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a través de un plan de comunicación

<b>Órgano responsable</b>	Unidad de Igualdad Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán Red de Equidad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria Ciudadanía
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número acciones realizadas por año dentro de la comunidad universitaria Número acciones realizadas por año fuera de la comunidad universitaria Listado de temáticas de acciones de sensibilización Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales Personas alcanzadas en eventos presenciales, desagregadas por sexos, y en información publicada en línea



**Medida 1.1.2. Programación y diseño de actividades dirigidas a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto para sensibilizar en torno a cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres**

<b>Órgano responsable</b>	Unidad de Igualdad Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán Red de Equidad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria Ciudadanía
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número acciones realizadas por año dentro de la comunidad universitaria Número acciones realizadas por año fuera de la comunidad universitaria Listado de temáticas de acciones de sensibilización Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales Personas alcanzadas en eventos presenciales, desagregadas por sexos, y en información publicada en línea



**Medida 1.1.3. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, violencia contra las mujeres, masculinidades diversas, colectivo LGTBIQ+, en redes sociales, web de la UCO y espacios de los centros**

<b>Órgano responsable</b>	Unidad de Igualdad Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán Gabinete de Comunicación Área de Inclusión Red de Equidad Centros
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de campañas realizadas Listado de temáticas Número de acciones de visibilización



**Medida 1.1.4. Realización de acciones en centros de Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos para fomentar una educación en y para la igualdad y contribuir a la elección no estereotipada de las carreras universitarias**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Vicerrectorado con competencias en estudiantado</p> <p>UCCi</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Estudiantado de Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de Córdoba y provincia</p>
<b>Temporalización</b>	<p>Anualmente</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de acciones realizadas</p> <p>Número de centros participantes, desglosados por etapa educativa</p> <p>Listado de temáticas de acciones de sensibilización</p> <p>Personas alcanzadas en actividades presenciales, desagregadas por sexos</p>



**Medida 1.1.5. Campañas de difusión de reglamentos, protocolos y servicios sobre igualdad disponibles por parte de la Universidad de Córdoba**

<b>Órgano responsable</b>	Unidad de Igualdad Gabinete de Comunicación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de noticias elaboradas Acceso a las noticias, descarga de noticias en página webs, <i>likes</i> , etc. Número de solicitudes realizadas por año en cada uno de esos reglamentos, protocolos y servicios



**Medida 1.1.6. Organización de acciones de sensibilización que promuevan el conocimiento y el respeto de la diversidad de orientaciones e identidades sexuales**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad Área de Inclusión Gabinete de Comunicación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número y concreción de acciones realizadas Número de participantes desagregado por sexos Número de efemérides visibilizadas en las redes sociales



### Medida 1.1.7. Creación de un “Decálogo para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Córdoba” y plan de formación para su puesta en marcha

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad Secretaría General Gabinete de Comunicación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número y concreción de acciones realizadas Número de participantes desagregado por sexos Número de efemérides visibilizadas en las redes sociales

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 1.1.8. Visibilización de premios y reconocimientos a las mujeres de los distintos colectivos de la UCO**

<p><b>Órgano responsable</b></p>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en transferencia</p> <p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Gabinete de Comunicación</p>
<p><b>Personas destinatarias</b></p>	<p>Comunidad universitaria</p> <p>Sociedad en su conjunto</p>
<p><b>Temporalización</b></p>	<p>Anualmente</p>
<p><b>Indicadores de evaluación</b></p>	<p>Número de noticias sobre premios y reconocimientos obtenidos por mujeres</p> <p>Base de datos con el listado de mujeres reconocidas, respecto al total de personas premiadas</p>



**Medida 1.1.9. Recuperación de la memoria histórica de mujeres referentes en la UCO desde sus inicios a la actualidad**

<b>Órgano responsable</b>	Unidad de Igualdad Secretaría General Gabinete de Comunicación Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán Centros
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de centros participantes Número de mujeres reconocidas Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales



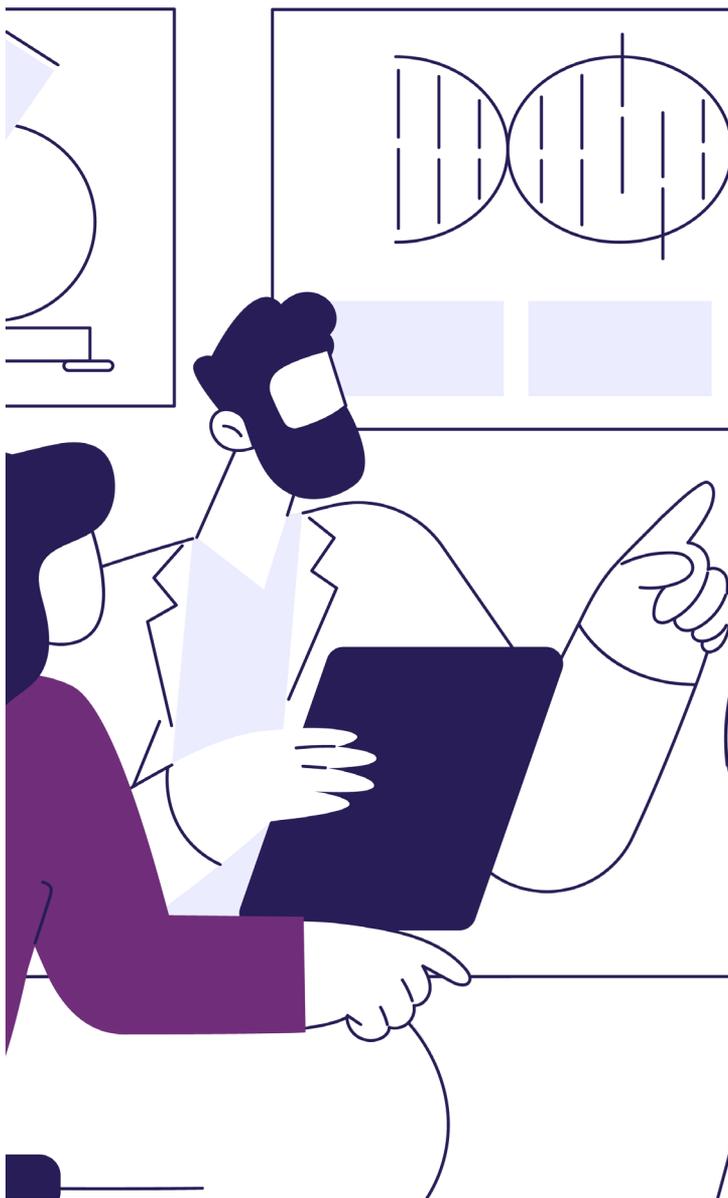
**Medida 1.1.10. Oferta de formación sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios y metarepositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género**

<b>Órgano responsable</b>	Servicio de Biblioteca Gerencia Centros
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de sesiones formativas Número de personas alcanzadas Número de obras específicas en el repositorio

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |







## EJE 2. DOCENCIA



La incorporación y/o consolidación de una perspectiva feminista en la docencia universitaria está atravesada por distintos ejes o ámbitos de acción que han sido ampliamente discutidos en la literatura científica sobre pedagogías feministas. Algunos de estos ámbitos aluden a la importancia de la planificación de la enseñanza (tanto en las programaciones de las asignaturas como en el diseño de las titulaciones), en la que se consideren referentes epistemológicos y bibliográficos que superen la mirada androcéntrica predominante en el conocimiento que se considera más legítimo y valioso; el uso de un lenguaje y unos materiales curriculares inclusivos y no sexistas, respetuosos con la diversidad; el desarrollo de metodologías docentes feministas, sensibles a la diversidad, atentas y cuestionadoras de la desigualdad desde modelos pedagógicos coeducativos.

Para ello, parece ineludible potenciar una formación docente feminista del profesorado y de la comunidad universitaria, favorecer un trabajo académico en red, que contribuya a generar sinergias y visibilizar prácticas que ya se realizan desde esta perspectiva, y fomentar una toma de decisiones consciente de la mirada de género desde los órganos de gestión responsables de asuntos relacionados con la docencia.

Con la intención de avanzar en estas líneas de acción, el eje de docencia se articula en torno a cuatro objetivos:

- |  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <b>1</b>   | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>4</b>  |
| Incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes | Inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de las titulaciones | Formación para la actividad docente con perspectiva de género | Fomento de la elaboración y difusión de materiales y publicaciones sobre igualdad |

## OBJETIVO 2.1. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROGRAMACIONES DOCENTES

### Medida 2.1.1. Realización de un diagnóstico sobre la inclusión de la perspectiva de género en grado y posgrado

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente Vicerrectorado con competencias en igualdad Coordinaciones de grado
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y estudiantado
<b>Temporalización</b>	Bianual
<b>Indicadores de evaluación</b>	Publicación del informe del diagnóstico Número de acciones de difusión del diagnóstico Lanzamiento de la encuesta



## Medida 2.1.2. Elaboración de una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Centros</p> <p>Departamentos y áreas</p> <p>Coordinaciones de grado</p>
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y estudiantado
<b>Temporalización</b>	2025
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Publicación de la guía</p> <p>Número de acciones para difundirla</p> <p>Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales para la difusión</p>



**Medida 2.1.3. Seguimiento y evaluación de la incorporación de la guía con perspectiva de género en las programaciones docentes**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Dirección de Formación e Innovación Docente</p> <p>Coordinaciones de grado</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>PDI y estudiantado</p>
<b>Temporalización</b>	<p>Periódica</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de cursos de formación</p> <p>Módulos de formación específica sobre igualdad, en el Plan de Formación inicial para el profesorado (Título de Experto en Docencia Universitaria y Título de Experto en Investigación)</p> <p>Número de profesorado asistente a las distintas formaciones, desagregado por sexos</p> <p>Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género</p>



## OBJETIVO 2.2. INCLUIR MATERIAS Y CONTENIDOS DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE VERIFICACIÓN O MODIFICACIÓN DE LAS TITULACIONES

### Medida 2.2.1. Incorporación de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de titulaciones de grado, posgrado y de títulos propios

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Vicerrectorado con competencias en formación continua</p> <p>Unidades de Garantía de Calidad de los centros</p> <p>Departamentos y áreas</p> <p>Comisiones de Planes de Estudio de los centros</p>			
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria			
<b>Temporalización</b>	Periódica			
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recogen en los planes de estudios</p> <p>Número de asignaturas que incluyen contenidos sobre igualdad en la guía docente</p>			
<b>DURACIÓN</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>

**Medida 2.2.2. Promoción de la evaluación de méritos formativos en igualdad para formar parte de comisiones relacionadas con la docencia**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorados con competencias docentes Unidad de Igualdad Juntas de centro
<b>Personas destinatarias</b>	Responsables/miembros de comisiones PDI
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de mujeres y hombres con formación en estudios de género e igualdad en las comisiones relacionadas con la docencia



### Medida 2.2.3. Promoción de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las comisiones y tribunales de TFG y TFM

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorados con competencias docentes Centros IdEP
<b>Personas destinatarias</b>	PDI
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Composición de los tribunales de TFG y TFM desagregada por sexos Número de mujeres en tribunales de TFG y TFM/número de personas total por centro

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



## OBJETIVO 2.3. FORMAR PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Medida 2.3.1. Incorporación en los planes y programas de captación de estudiantado dirigidos a etapas de Educación Primaria y Secundaria de itinerarios específicos para despertar vocaciones sin estereotipos de género**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en estudiantado
<b>Personas destinatarias</b>	Alumnado de Educación Primaria y Secundaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Verificación de la incorporación del enfoque de género en el material difundido por el programa PACE</p> <p>Número desagregado por sexos de profesorado UCO participante en el programa, por área de conocimiento</p> <p>Número de personas matriculadas en cada grado desagregado por sexos</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



### Medida 2.3.2. Inclusión del enfoque interseccional de género en los planes de formación de la plantilla de la UCO

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Vicerrectorado con competencias de formación continua Gerencia Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y PTGAS
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de acciones formativas diseñadas, desagregado por área de conocimiento Número de asistentes, desagregado por sexos



**Medida 2.3.3. Diseño de títulos de posgrado (másteres oficiales, títulos propios) en estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en posgrado Vicerrectorado con competencias de formación continua Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria Sociedad en general
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de títulos diseñados, desagregado por área de conocimiento Número de asistentes y de personas matriculadas desagregado por sexos



## OBJETIVO 2.4. FOMENTAR LA ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE MATERIALES Y PUBLICACIONES SOBRE IGUALDAD

### Medida 2.4.1. Promoción y difusión de proyectos de innovación docente específicos en materia de igualdad y con perspectiva de género

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en formación continua</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Cuantía presupuestaria incluida en modalidad propia en el Plan de Innovación Docente</p> <p>Número de proyectos de innovación docente con perspectiva de género</p> <p>Número de noticias y <i>post</i> publicados en la web de Igualdad</p> <p>Listado de temáticas de proyectos de innovación de esa modalidad propia</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 2.4.2. Inclusión en todos los proyectos de innovación docente de un apartado que recoja la implementación de la perspectiva de género**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente Vicerrectorado con competencias en formación continua Vicerrectorado con competencias en posgrado
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de proyectos de innovación docente por modalidad que recojan la implementación de la perspectiva de género en su memoria



### Medida 2.4.3. Promoción de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán para dinamizar una red académica para intercambiar experiencias y buenas prácticas docentes con enfoque de género

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Vicerrectorado con competencias en docencia Vicerrectorado con competencias en política científica
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria Ciudadanía
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de personas que conforman la red, desagregado por sexos Número de eventos de <i>networking</i> realizados Número de personas asistentes a esos eventos, desagregado por sexos Listado de temáticas

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |







## EJE 3. INVESTIGACIÓN



Para la elaboración del eje de investigación contenido en el III Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba se han tenido como referencia, además de la normativa vigente, las medidas adoptadas en el II Plan de Igualdad. De esta forma, sin obviar la necesidad de que en este III Plan de Igualdad se reflejen los profundos cambios normativos que se han producido en el mundo y en España tras la COVID19, los objetivos y medidas se han estructurado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- La participación de las mujeres en actividades de investigación y transferencia
- La promoción de investigaciones de género
- La visibilidad de la investigación con perspectiva de género
- El incremento de liderazgo de las mujeres en investigación

Con las propuestas realizadas en el eje de investigación para el III Plan de Igualdad se ha pretendido asentar una red y unos principios ya establecidos en la UCO, generando sinergias con los contenidos en otros planes aún vigentes, como el III Plan Estratégico de la Universidad de Córdoba 2021/2024, en su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, ligados a la agenda 2030. Incorporando de manera transversal los principios, valores y objetivos del desarrollo sostenible a la misión, las políticas y actividades que se desarrollen para el establecimiento de redes que favorezcan la consecución de los objetivos previstos y articulación de debates en torno al desarrollo sostenible, la Agenda 2030 y la gobernanza universitaria, entre otros.

Todo ello con el propósito de seguir incorporando la dimensión de género integrada en el contenido de la I+i y poder realizar un seguimiento en todas las etapas del ciclo de investigación, eliminando las desigualdades y promoviendo la igualdad y la diversidad en todos los aspectos de la investigación en la Universidad de Córdoba.

## OBJETIVO 3.1. INCORPORAR PERSONAS CON EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TRIBUNALES Y COMISIONES DE INVESTIGACIÓN

### Medida 3.1.1. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las comisiones y tribunales de tesis doctorales

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en posgrado Centros (Facultades y Escuelas)
<b>Personas destinatarias</b>	PDI
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Composición, desagregada por sexos, de los tribunales de tesis doctorales constituidos

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 3.1.2. Promoción de la evaluación de méritos investigadores en igualdad para formar parte de comisiones relacionadas con la investigación**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en política científica Vicerrectorado con competencias en igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	PDI
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de personas que forman parte de las comisiones relacionadas con la investigación con experiencia investigadora en igualdad, desagregado por sexos



## OBJETIVO 3.2. PROMOVER LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Medida 3.2.1. Realización de cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>PDI</p> <p>PTGAS</p>
<b>Temporalización</b>	<p>Periódica</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de cursos convocados con perspectiva de género, según colectivo</p> <p>Número de inscripciones, desagregado por sexos y colectivo</p> <p>Inclusión en los programas formativos del PDI y el PTGAS</p> <p>Inclusión en el Título de Experto Universitario en Investigación</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 3.2.2. Promoción de complementos de formación en investigación con perspectiva de género, feminismo e igualdad en los programas de doctorado**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en posgrado Comisiones Académicas de Programas de Posgrado
<b>Personas destinatarias</b>	Estudiantado de doctorado
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de asignaturas o actividades formativas ofertadas como complementos de formación Número de personas que han cursado esas asignaturas, desagregado por sexos Inclusión en el plan de actividades formativas anuales aprobadas por las escuelas de doctorado



### Medida 3.2.3. Diseño de líneas de investigación de género en programas de doctorado

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en posgrado
<b>Personas destinatarias</b>	Estudiantado de doctorado
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de líneas de investigación de género ofertadas en programas de doctorado Número de PDI participante en la línea de investigación de género

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



### Medida 3.2.4. Elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación y grupos de investigación desde la perspectiva de género

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en política científica Vicerrectorado con competencias en igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de indicadores con perspectiva de género incluido en la fórmula de reparto de financiación a grupos de investigación encuadrados en la Modalidad 1 del Plan propio de investigación de la UCO Número de indicadores desarrollados Publicación de los indicadores y su evaluación en la página web de la UCO

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 3.2.5. Promoción de medidas reglamentadas que favorezcan la compatibilización de la actividad investigadora con el cuidado de personas dependientes**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en política científica Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Vicerrectorado con competencias en igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y Personal contratado de investigación
<b>Temporalización</b>	2026
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de medidas en el II Plan Concilia Número de reglamentos creados o actualizados



## OBJETIVO 3.3. VISIBILIZAR LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA REALIZADA POR MUJERES

**Medida 3.3.1. Creación, actualización y difusión de una base de datos de personas expertas en estudios sobre las mujeres, masculinidades diversas, de género y feministas**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en transformación digital y gestión de datos</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de personas expertas incluidas en la base de datos</p> <p>Número de consultas de la base de datos</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |

### Medida 3.3.2. Promoción de actividades de investigación y divulgación científica con perspectiva de género

<p><b>Órgano responsable</b></p>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en estudiantado</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Unidad de Cultura Científica y de la Innovación</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán</p>
<p><b>Personas destinatarias</b></p>	<p>Comunidad universitaria</p>
<p><b>Temporalización</b></p>	<p>Periódica</p>
<p><b>Indicadores de evaluación</b></p>	<p>Número de actividades de difusión y divulgación realizadas con perspectiva de género</p> <p>Número de jornadas científicas</p> <p>Número de personas alcanzadas tanto en línea como presencialmente</p>



### Medida 3.3.3. Seguimiento y análisis de la evolución de las modalidades UCOimpulsa y UCOLidera

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Vicerrectorado con competencias en formación continua</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y Personal contratado de investigación
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de solicitudes de proyectos de investigación admitidas</p> <p>Número de solicitudes de proyectos de investigación excluidas</p> <p>Listado de temáticas de los proyectos de investigación en ambas modalidades</p> <p>Datos desagregados por sexos y área de conocimiento de las solicitudes de la modalidad de UCOLidera</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 3.3.4. Elaboración de base de datos de las personas investigadoras que lideran proyectos y grupos de investigación**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Vicerrectorado de transformación digital y gestión de datos</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>PDI y Personal contratado de investigación</p>
<b>Temporalización</b>	<p>2025</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de personas que están incluidas en la base de datos por sexos y áreas de conocimiento</p> <p>Número de indicadores incluidos</p> <p>Inclusión de la siguiente información (SÍ/NO):</p> <p>Sexo y área de conocimiento en proyectos de investigación</p> <p>Financiación recibida</p> <p>Número de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación sobre el total</p>



### Medida 3.3.5. Visibilización de la labor investigadora de las mujeres en la UCO

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en política científica</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Gabinete de Comunicación</p> <p>Unidad de Cultura Científica y de la Innovación</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán</p>
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y Personal contratado de investigación
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de acciones de visibilización</p> <p>Número de mujeres mencionadas y área de conocimiento</p>



## OBJETIVO 3.4. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSFERENCIA DE INVESTIGACIÓN

### Medida 3.4.1. Diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en la transferencia en la UCO

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en innovación y transferencia</p> <p>Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y Personal contratado de investigación
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Inclusión de los siguientes parámetros:</p> <p>Número de mujeres que participan en contratos de transferencia sobre el total</p> <p>Número de mujeres que han depositado patentes sobre el total</p> <p>Número de mujeres que han liderado contratos de transferencia</p> <p>Cantidad de dinero de transferencia gestionado por investigadoras principales (IP) mujeres sobre el total</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 3.4.2. Incorporación en el Plan Propio de Transferencia de la UCO de una modalidad específica que promueva la perspectiva de género**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en política científica Vicerrectorado con competencias en innovación y transferencia Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Cuantía anual destinada a esta modalidad Número de proyectos solicitados y concedidos



## OBJETIVO 3.5. PROMOVER EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA

### Medida 3.5.1. Actividades de mentoría y formación al liderazgo para las investigadoras de la UCO

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en política científica Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y Personal contratado de investigación
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de actividades de formación realizadas por investigadoras de la UCO Número de investigadoras beneficiarias Número y porcentaje de proyectos de investigación con mujeres como investigadoras principales con financiación propia (UCO) Número y porcentaje de proyectos de investigación con mujeres como investigadoras principales en proyectos I+D+i Cantidad de dinero de investigación gestionado por IP mujeres sobre el total

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |









## EJE 4. GOBERNANZA



Pese a los avances en materia de igualdad, aún siguen vigentes situaciones conocidas como techo y laberinto de cristal o suelo pegajoso, que se refieren a la segregación horizontal y vertical de las mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Así lo ponen de manifiesto para el ámbito universitario los informes anuales *Científicas en cifras*, a nivel estatal, o *She Figures*, en el contexto europeo, respecto a la representación de las mujeres en los órganos de gobierno de las universidades.

Considerando estos datos, los objetivos pendientes del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba y las líneas estratégicas que desarrolla el III Plan, se han establecido en este eje cuatro objetivos principales:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Promover la toma de decisiones y la transversalización del enfoque de género en los órganos de representación	Visibilizar y potenciar el compromiso por la igualdad de los agentes de la UCO	Potenciar la elaboración de los presupuestos de la UCO con perspectiva de género	Favorecer la inclusión del impacto de género en los estudios o informes

De esta forma, se persigue que el enfoque de género esté presente de forma transversal en la toma de decisiones de cualquier órgano de representación y en el diseño de los presupuestos de la Universidad de Córdoba. Asimismo, se busca que la perspectiva de género se aplique durante la elaboración de informes y estudios. Para ello, es imprescindible, al igual que en otros ejes, reforzar la formación de la plantilla de la UCO. Por último, se ha visto necesario visibilizar a las personas y unidades que trabajan por la igualdad y que suponen un referente para la comunidad universitaria.

## OBJETIVO 4.1. PROMOVER LA TOMA DE DECISIONES Y LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

**Medida 4.1.1. Formación en perspectiva de género para miembros de los distintos órganos de representación, toma de decisiones y comisiones de selección**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorados con competencias docentes  Gerencia  Vicerrectorado con competencias de estudiantes
<b>Personas destinatarias</b>	Miembros de órganos de toma de decisiones (equipos directivos de centros, miembros del Consejo de Gobierno, Consejos de Estudiantes, jefaturas de servicio)
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de cursos realizados  Número de personas que realizan cursos con perspectiva de género, desagregado por sexos

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



### Medida 4.1.2. Promoción de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de liderazgo de gestión, de libre designación, tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de selección, oposiciones y concursos

<b>Órgano responsable</b>	Equipo de Dirección Consejo Social Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Gerencia Equipos directivos de los centros Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	PDI PTGAS
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Composición, desagregada por sexos, de los tribunales constituidos

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



## OBJETIVO 4.2. VISIBILIZAR Y POTENCIAR EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE LOS AGENTES DE LA UCO

Medida 4.2.1. Reconocimiento institucional a facultades, escuelas, departamentos, servicios o personas que hayan destacado en la consecución de la igualdad. Creación de un distintivo denominado “Buenas prácticas o trayectoria en materia de igualdad de género en la Universidad de Córdoba”

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Anualmente
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de solicitudes Número de organismos y personas galardonadas Memorias justificativas de la entrega del galardón

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 4.2.2. Promoción de un reparto equilibrado entre mujeres y hombres en el nombramiento de honoris causa, lecciones de apertura de curso y otros actos representativos**

<b>Órgano responsable</b>	Todos los vicerrectorados Secretaría General Rector Centros Departamentos Institutos de Investigación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de personas reconocidas, desagregado por sexos y por actos representativos



### Medida 4.2.3. Consolidación de la Red de Equidad y promoción de su participación en cada centro

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Decanatos o direcciones de centros
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de actividades realizadas por la Red de Equidad Número de personas de la Red de Equidad presentes en el órgano de gobierno de Centro y en las comisiones de centro



**Medida 4.2.4. Promoción de medidas de acción positiva en los programas propios de la UCO que promuevan, en caso de empate, la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos y en el liderazgo de la propuesta de proyectos**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorados con programas propios Vicerrectorado con competencias en igualdad Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de acciones positivas Número de equipos equilibrados que han recibido subvenciones en programas propios sobre el total



## OBJETIVO 4.3. POTENCIAR LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA UCO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Medida 4.3.1. Formación en presupuestos con perspectiva de género

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Gerencia Consejo Social Unidad de Igualdad Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de cursos o actividades formativas Número de personas asistentes, desagregado por sexos

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 4.3.2. Elaboración de un registro salarial que permita detectar la brecha de género en el personal de la UCO**

<b>Órgano responsable</b>	Todos los vicerrectorados Gerencia Consejo Social Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Informe del registro salarial



**Medida 4.3.3. Creación de una estructura organizativa que se responsabilice de crear y revisar presupuestos con enfoque de género y del registro salarial**

<b>Órgano responsable</b>	Equipo de Dirección
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2025
<b>Indicadores de evaluación</b>	Dotación económica y de recursos humanos de la estructura Informes elaborados



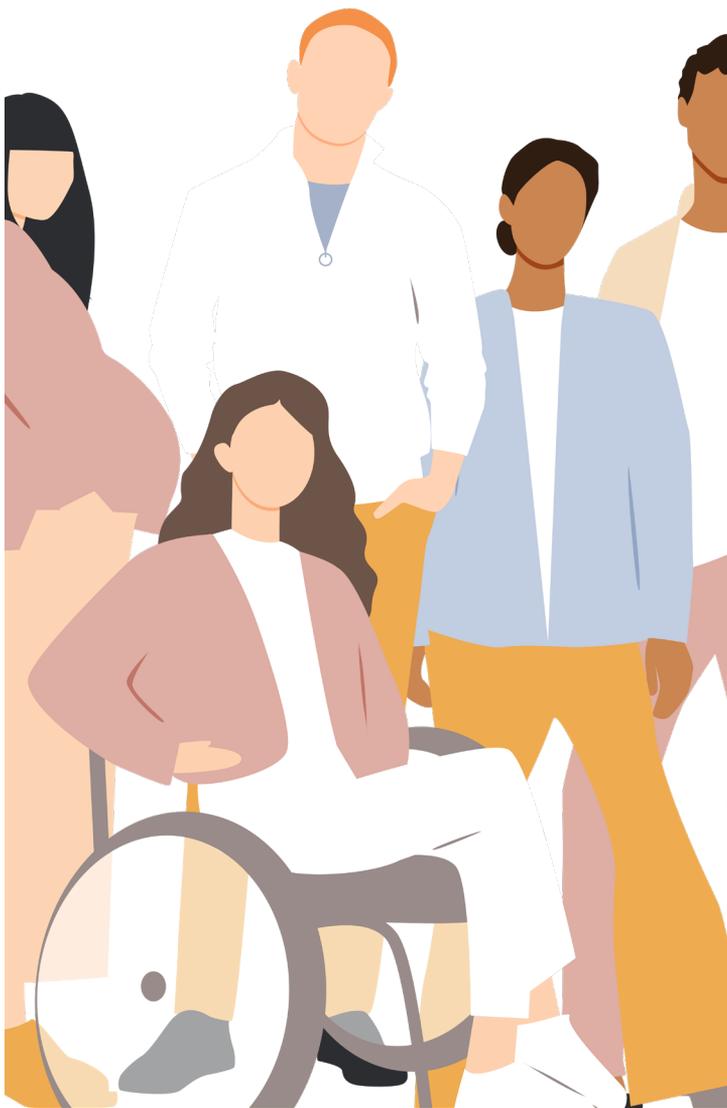
## OBJETIVO 4.4. FAVORECER LA INCLUSIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS ESTUDIOS O INFORMES EMITIDOS POR LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN

**Medida 4.4.1. Inclusión de la información desagregada por sexos en todos los organismos, áreas, unidades, etc.**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en transformación digital y gestión de datos Secretaría General
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Información desagregada por sexos en: Portal de transparencia Informe anual al Claustro Memoria anual de Secretaría General

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |





## EJE 5. CORRESPONSABILIDAD



La corresponsabilidad constituye uno de los ejes estratégicos de este III Plan de Igualdad. Desde la Universidad de Córdoba se apuesta por impulsarla de manera que los trabajos para el cuidado no afecten negativamente al desarrollo profesional de las personas, con el convencimiento de que educar en la corresponsabilidad es un pilar clave y necesario en el avance y consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Para ello, se apuesta por acciones de sensibilización, formación, acceso al empleo y promoción profesional.

Los objetivos y medidas que aquí se recogen constituirán la base para la elaboración y diseño del II Plan Concilia.

## OBJETIVO 5.1. PROMOVER LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 5.1.1. Inclusión como valoración positiva en los pliegos de licitación pública del cumplimiento de medidas en materia de igualdad en empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad

<b>Órgano responsable</b>	Gerencia Contratación
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de ofertas publicadas que incluyen la medida

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



### Medida 5.1.2. Introducción de la valoración del cuidado de menores y familiares dependientes a efectos de promoción y acceso al empleo

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Gerencia
<b>Personas destinatarias</b>	PDI y PTGAS
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de bases de convocatorias en las que se incluyen tales valoraciones Número de indicadores que acrediten el cuidado incluidos en las convocatorias

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



## OBJETIVO 5.2. EVALUAR Y ACTUALIZAR EL PLAN CONCILIA

### Medida 5.2.1. Evaluación del I Plan Concilia

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Gerencia Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2025
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de medidas que se han llevado a cabo con especial atención al teletrabajo Número de medidas en ejecución Número de medidas que no se han aplicado Número de solicitudes, desagregado por sexos



### Medida 5.2.2. Elaboración, aprobación y difusión del II Plan Concilia

<b>Órgano responsable</b>	Todos los vicerrectorados Gerencia Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2026
<b>Indicadores de evaluación</b>	Aprobación del II Plan Concilia Número de acciones de difusión Número de personas que consulten las notas de prensa Número de <i>post</i> publicados



### Medida 5.2.3. Seguimiento de la normativa de desarrollo del II Plan Concilia

<b>Órgano responsable</b>	Todos los vicerrectorados Gerencia Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2027
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de reglamentos creados o actualizados Número de permisos solicitados



## OBJETIVO 5.3. PROMOVER LA CULTURA DE LA CORRESPONSABILIDAD

### Medida 5.3.1. Difusión en la web de la normativa actualizada sobre corresponsabilidad y mejora de acceso a la información

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en transformación digital y gestión de datos Gabinete de Comunicación Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de documentos publicados Número de visitas

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



**Medida 5.3.2. Revisión y propuesta de modificación del reglamento de Acción Social para promover la corresponsabilidad**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en acción social Gerencia Comité de Empresa y Junta de Personal Servicio de Personal
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2026
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de propuestas modificadas Número de acciones de difusión



### Medida 5.3.3. Formación en corresponsabilidad

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en personal docente e investigador Vicerrectorado con competencias en estudiantado Vicerrectorado con competencias en igualdad Gerencia Unidad de Igualdad
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de acciones formativas Número de personas asistentes, desagregado por sexos

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |



### Medida 5.3.4. Creación de zonas de lactancia en cada centro de la UCO

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en salud y bienestar de la comunidad universitaria</p> <p>Vicerrectorado con competencias en campus sostenible</p> <p>Gerencia</p> <p>Centros</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2026
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de zonas identificadas</p> <p>Número de personas que usan los espacios</p>









## EJE 6. ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y POR RAZON DE GENERO



El acoso y la violencia sexual y por razón de género es una materia que, debido a su importancia, dispone de un eje propio. El principal objetivo es visibilizar las acciones que se desarrollan en el ámbito de la prevención, formación y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad de Córdoba y mejorar el grado del cumplimiento de los objetivos que el propio protocolo establece.

Esta materia se encuentra reforzada por un marco normativo sólido desde hace años, en el que se encuadra la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de 2004; la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 2007; y la reciente Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, de 2022. A pesar de este marco legal, en nuestra sociedad se siguen produciendo situaciones no deseadas que pueden ser calificadas como de acoso, violencia sexual y por razón de género. A modo de ejemplo, el preámbulo de la última ley citada establece que el porcentaje de mujeres de 16 o más años residentes en España que han sufrido violencia sexual fuera del ámbito de la pareja a lo largo de la vida es del 6,5%.

Por ello, bajo el lema de Tolerancia Cero, es necesario que en la Universidad de Córdoba se articulen las medidas necesarias para garantizar que el entorno universitario sea un lugar seguro, desde el firme compromiso por alcanzar la erradicación de cualquier forma de violencia de género.

Así, este Eje plantea objetivos específicos para afrontar las situaciones de acoso, en diferentes ámbitos de actuación, como la docencia universitaria, la formación del personal y del estudiantado para la prevención y la detección en estas situaciones, la mejora de la difusión y sensibilización de las medidas que la propia universidad ha establecido; la prevención como forma de evitar el acoso y la violencia sexual y por razón de género; y la protección integral de las víctimas en el caso de que se materialicen actos de esta naturaleza.

## OBJETIVO 6.1. FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO, VIOLENCIAS SEXUALES Y POR RAZÓN DE GÉNERO

**Medida 6.1.1. Inclusión de contenidos formativos dirigidos a la prevención, sensibilización y formación en materia de acoso, violencias sexuales y por razón de género en los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en grado, calidad e innovación docente</p> <p>Vicerrectorado con competencias en posgrado</p> <p>Centros</p> <p>Departamentos</p> <p>Unidad de Igualdad</p>
<b>Personas destinatarias</b>	Estudiantado
<b>Temporalización</b>	Periódica
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de asignaturas que hayan implantado estos contenidos. Datos desagregados por ramas de conocimiento y titulación</p> <p>Número de estudiantado que ha cursado esta formación, desagregado por sexos</p>

<b>DURACIÓN</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
-----------------	-------------	-------------	-------------	-------------



**Medida 6.1.2. Organización de talleres y charlas teóricas y prácticas de carácter afectivo-sexual para la prevención, sensibilización y detección de casos en materia de violencias sexuales y de género de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria**

<b>Órgano responsable</b>	<p>Vicerrectorado con competencias en formación continua</p> <p>Vicerrectorado con competencias en estudiantado</p> <p>Vicerrectorado con competencias en igualdad</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Comunidad universitaria</p> <p>Ciudadanía</p>
<b>Temporalización</b>	<p>Periódica</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de acciones formativas</p> <p>Número de personas asistentes, desagregado por sexos, centros y colectivo</p>



## OBJETIVO 6.2. REFORZAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA VÍCTIMAS DE ABUSOS, ACOSO O VIOLENCIA SEXUALES O POR RAZÓN DE GÉNERO

**Medida 6.2.1. Diseño y elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la seguridad y el apoyo ante una situación de abuso, acoso o violencia sexual**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en igualdad Secretaría General Unidad de Igualdad Red de Equidad Consejos de estudiantes Unidad de Atención Psicológica Centros
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria
<b>Temporalización</b>	2025
<b>Indicadores de evaluación</b>	Nuevo protocolo de acoso Número de acciones de difusión Número de visitas en la web



## Medida 6.2.2. Difusión del nuevo Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo de la Universidad de Córdoba

<b>Órgano responsable</b>	<p>Unidad de Igualdad</p> <p>Red de equidad</p> <p>Centros de la UCO</p> <p>Responsables de servicios</p> <p>Gerencia</p> <p>Todos los vicerrectorados</p>
<b>Personas destinatarias</b>	<p>Comunidad universitaria</p>
<b>Temporalización</b>	<p>Periódica</p>
<b>Indicadores de evaluación</b>	<p>Número de acciones de sensibilización, formación y/o información sobre el citado protocolo</p> <p>Número de personas participantes</p> <p>Número de notas de prensa y visitas</p> <p>Número de interacciones en redes sociales</p>

DURACIÓN | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |

## OBJETIVO 6.3. INCREMENTAR EL CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**Medida 6.3.1. Inclusión en las Jornadas de bienvenida del alumnado de nuevo ingreso en la UCO, de información sobre las medidas y actuaciones en materia de acoso, violencia sexual y por razón de sexo**

<b>Órgano responsable</b>	Vicerrectorado con competencias en estudiantado Vicerrectorado con competencias en igualdad Centros Coordinaciones de grado			
<b>Personas destinatarias</b>	Comunidad universitaria			
<b>Temporalización</b>	Periódica			
<b>Indicadores de evaluación</b>	Número de estudiantes, PDI y PTGAS que han accedido a la información de Moodle. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexos Número de centros y/o titulaciones que han incluido este tipo de charlas en las Jornadas de bienvenida al estudiantado de nuevo ingreso. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexos Número de miembros de la comunidad universitaria que han asistido a los talleres o charlas impartidos. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexos			
<b>DURACIÓN</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>







## EJE 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



## Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad es una de las grandes novedades de dicho plan. A lo largo de la evolución del mismo podemos visualizar los indicadores de realización que pretenden extraer la información sobre las medidas implementadas.

Posteriormente, se relatan los indicadores de resultados referidos a los objetivos específicos contemplados en cada uno de los ejes.

Finalmente, nos encontramos con los indicadores de impacto que nos van a aportar información sobre los dos objetivos estratégicos sobre los que se cimienta este III Plan.

## Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad será la Comisión Negociadora.

## Funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Esta se reunirá anualmente para establecer el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad. Se establecerán los parámetros de valoración de los indicadores cuantitativos.

Dicha Comisión realizará un **informe bianual** con las medidas implantadas y la medición de los indicadores de resultados.

A los cuatro años de su implantación, la Comisión Negociadora redactará un **informe con el resultado de los indicadores de impacto**.

## **Procedimiento de modificación.**

El procedimiento de modificación, así como la estrategia para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se detallan a continuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.

d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Esta revisión la realizará la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad y se aprobará por mayoría de sus integrantes.

Cualquier modificación se publicará en el Boletín Oficial de la Universidad de Córdoba por resolución vicerrectoral.





## MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.1. Difusión del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a través de un plan de comunicación</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones realizadas</p> <p>Listado de temáticas de acciones de visibilización</p> <p>Personas alcanzadas en eventos presenciales desagregadas por sexos y en información publicada en línea</p> <p>Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes</p> <p>Publicación del plan de comunicación</p> <p>Número de copias del III Plan distribuidas</p> <p>Número de consultas y descargas del III Plan</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.2. Programación y diseño de actividades dirigidas a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto para sensibilizar en torno a cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones realizadas por año dentro de la comunidad universitaria</p> <p>Número de acciones realizadas por año fuera de la comunidad universitaria</p> <p>Listado de temáticas de acciones de sensibilización</p> <p>Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales</p> <p>Personas alcanzadas en eventos presenciales desagregadas por sexos y en información publicada online</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.3. Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, violencia contra las mujeres, masculinidades diversas, colectivo LGTBIQ+, en redes sociales, web de la UCO y espacios de los centros</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de campañas realizadas</p> <p>Listado de temáticas</p> <p>Número de acciones de visibilización</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.4. Realización de acciones en centros de Primaria, ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos para fomentar una educación en y para la igualdad y contribuir a la elección no estereotipada de las carreras universitarias</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones realizadas</p> <p>Número de centros participantes, desglosados por etapa educativa</p> <p>Listado de temáticas de acciones de sensibilización</p> <p>Personas alcanzadas en actividades presenciales, desagregadas por sexos</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
MEDIDA	<b>Medida 1.1.5. Campañas de difusión de reglamentos, protocolos y servicios sobre igualdad disponibles por parte de la Universidad de Córdoba</b>
INDICADORES	<p>Número de noticias elaboradas</p> <p>Acceso a las noticias, descarga de noticias en páginas webs, <i>likes</i>, etc.</p> <p>Número de solicitudes realizadas por año en cada uno de esos reglamentos, protocolos y servicios</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.6. Organización de acciones de sensibilización que promuevan el conocimiento y el respeto de la diversidad de orientaciones e identidades sexuales</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número y concreción de acciones realizadas</p> <p>Número de participantes desagregado por sexos</p> <p>Número de efemérides visibilizadas en las redes sociales</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.7. Creación de un “Decálogo para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Córdoba” y plan de formación para su puesta en marcha</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Verificación de su creación y uso</p> <p>Número de unidades, servicios o departamentos a los que se ha difundido</p> <p>Número de unidades, servicios o departamentos que lo han incorporado, con evidencias</p> <p>Número de acciones formativas</p> <p>Número de personas alcanzadas</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.8. Visibilización de premios y reconocimientos a las mujeres de los distintos colectivos de la UCO</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de noticias sobre premios y reconocimientos obtenidos por mujeres</p> <p>Base de datos con el listado de mujeres reconocidas, respecto al total de personas premiadas</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
MEDIDA	<b>Medida 1.1.9. Recuperación de la memoria histórica de mujeres referentes en la UCO desde sus inicios a la actualidad</b>
INDICADORES	<p>Número de centros participantes</p> <p>Número de mujeres reconocidas</p> <p>Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 1.1.10. Oferta de formación sobre la existencia, utilización y difusión de repositorios y metarepositorios, bases de datos y memorias de producción científica en clave de igualdad por razón de género</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de sesiones formativas</p> <p>Número de personas alcanzadas</p> <p>Número de obras específicas en el repositorio</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.1.1. Realización de un diagnóstico sobre la inclusión de la perspectiva de género en grado y posgrado
INDICADORES	<p>Publicación del informe del diagnóstico</p> <p>Número de acciones de difusión del diagnóstico</p> <p>Lanzamiento de la encuesta</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.1.2. Elaboración de una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes
INDICADORES	<p>Publicación de la guía</p> <p>Número de acciones para difundirla</p> <p>Número de notas de prensa y de <i>post</i> en redes sociales para la difusión</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.1.3. Seguimiento y evaluación de la incorporación de la guía con perspectiva de género en las programaciones docentes
INDICADORES	<p>Número de cursos de formación</p> <p>Módulos de formación específica sobre igualdad, en el Plan de Formación inicial para el profesorado (Título de Experto en Docencia Universitaria y Título de Experto en Investigación)</p> <p>Número de profesorado asistente a las distintas formaciones, desagregado por sexos</p> <p>Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.2.1. Incorporación de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de titulaciones de grado, posgrado y títulos propios
INDICADORES	<p>Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recogen en los planes de estudios</p> <p>Número de asignaturas que incluyen contenidos sobre igualdad en la guía docente</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.2.2. Promoción de la evaluación de méritos formativos en igualdad para formar parte de comisiones relacionadas con la docencia
INDICADORES	Número de mujeres y hombres con formación en estudios de género e igualdad en las comisiones relacionadas con la docencia

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	<b>Medida 2.2.3. Promoción de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las comisiones y tribunales de TFG y TFM</b>
INDICADORES	<p>Composición de los tribunales de TFG y TFM desagregada por sexos</p> <p>Número de mujeres en tribunales de TFG y TFM con respecto a número de personas total por centro</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	<b>Medida 2.3.1. Incorporación en los planes y programas de captación de estudiantado dirigidos a etapas de Educación Primaria y Secundaria de itinerarios específicos para despertar vocaciones sin estereotipos de género</b>
INDICADORES	<p>Verificación de la incorporación del enfoque de género en el material difundido por el programa PACE</p> <p>Número desagregado por sexos de profesorado UCO participante en el programa, por área de conocimiento</p> <p>Número de personas matriculadas en cada grado desagregado por sexos</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.3.2. Inclusión del enfoque interseccional de género en los planes de formación de la plantilla de la UCO
INDICADORES	Número de acciones formativas diseñadas, desagregado por área de conocimiento Número de asistentes, desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.3.3. Diseño de títulos de posgrado (másteres oficiales, títulos propios) en estudios de género e igualdad entre mujeres y hombres
INDICADORES	Número de títulos propios diseñados, desagregado por área de conocimiento  Número de asistentes y de personas matriculadas desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	<b>Medida 2.4.1. Promoción y difusión de proyectos de innovación docente específicos en materia de igualdad y con perspectiva de género</b>
INDICADORES	<p>Cuantía presupuestaria incluida en modalidad propia en el Plan de Innovación Docente</p> <p>Número de proyectos de innovación docente con perspectiva de género</p> <p>Número de noticias y <i>post</i> publicados en la web de Igualdad</p> <p>Listado de temáticas de proyectos de innovación de esa modalidad propia</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.4.2. Inclusión en todos los proyectos de innovación docente de un apartado que recoja la implementación de la perspectiva de género
INDICADORES	Número de proyectos de innovación docente por modalidad que recojan la implementación de la perspectiva de género en su memoria

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Medida 2.4.3. Promoción de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán para dinamizar una red académica para intercambiar experiencias y buenas prácticas docentes con enfoque de género
INDICADORES	<p>Número de personas que conforman la red, desagregado por sexos</p> <p>Número de eventos de <i>networking</i> realizados</p> <p>Número de personas asistentes a esos eventos, desagregado por sexos</p> <p>Listado de temáticas</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.1.1. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en todas las comisiones y tribunales de tesis doctorales
INDICADORES	Composición, desagregada por sexos, de los tribunales de tesis doctorales constituidos

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>3. Investigación</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 3.1.2. Promoción de la evaluación de méritos investigadores en igualdad para formar parte de comisiones relacionadas con la investigación</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de personas que forman parte de las comisiones relacionadas con la investigación con experiencia investigadora en igualdad, desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Medida 3.2.1. Realización de cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género</b>
INDICADORES	<p>Número de cursos convocados con perspectiva de género, según colectivo</p> <p>Número de inscripciones, desagregado por sexos y colectivo</p> <p>Inclusión en los programas formativos del PDI y el PTGAS</p> <p>Inclusión en el Título de Experto Universitario en Investigación</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.2.2. Promoción de complementos de formación en investigación con perspectiva de género, feminismo e igualdad en los programas de Doctorado
INDICADORES	<p>Número de asignaturas o actividades formativas ofertadas como complementos de formación</p> <p>Número de personas que han cursado esas asignaturas, desagregado por sexos</p> <p>Inclusión en el plan de actividades formativas anuales aprobadas por las escuelas de doctorado</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Medida 3.2.3. Diseño de líneas de investigación de género en programas de Doctorado</b>
INDICADORES	<p>Número de líneas de investigación de género ofertadas en programas de Doctorado</p> <p>Número de PDI participante en la línea de investigación de género</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.2.4. Elaboración de un sistema de indicadores para la evaluación de proyectos de investigación y grupos de investigación desde la perspectiva de género
INDICADORES	<p>Número de indicadores con perspectiva de género incluidos en la fórmula de reparto de financiación a grupos de investigación encuadrados en la Modalidad 1 del Plan propio de investigación de la UCO</p> <p>Número de indicadores desarrollados</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Medida 3.2.5. Promoción de medidas reglamentadas que favorezcan la compatibilización de la actividad investigadora con el cuidado de personas dependientes</b>
INDICADORES	Número de medidas en el II Plan Concilia Número de reglamentos creados o actualizados

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.3.1. Creación, actualización y difusión de una base de datos de personas expertas en estudios sobre las mujeres, masculinidades diversas, de género y feministas
INDICADORES	Número de personas expertas incluidas en la base de datos Número de consultas de la base de datos

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>3. Investigación</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 3.3.2. Promoción de actividades de investigación y divulgación científica con perspectiva de género</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de actividades de difusión y divulgación realizadas con perspectiva de género</p> <p>Número de jornadas científicas</p> <p>Número de personas alcanzadas tanto en línea como presencialmente</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>3. Investigación</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 3.3.3. Seguimiento y análisis de la evolución de las modalidades UCOimpulsa y UCOLidera</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de solicitudes de proyectos de investigación admitidas</p> <p>Número de solicitudes de proyectos de investigación excluidas</p> <p>Listado de temáticas de los proyectos de investigación en ambas modalidades</p> <p>Datos desagregados por sexos y área de conocimiento de las solicitudes de la modalidad de UCOLidera</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Medida 3.3.4. Elaboración de base de datos de las personas investigadoras que lideran proyectos y grupos de investigación</b>
INDICADORES	<p>Número de personas que están incluidas en la base de datos por sexos y áreas de conocimiento</p> <p>Número de indicadores incluidos</p> <p>Inclusión de la siguiente información (SÍ/NO):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sexo y área de conocimiento en proyectos de investigación</li> <li>– Financiación recibida</li> <li>– Número de mujeres contratadas con cargo a proyectos de investigación sobre el total</li> </ul>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.3.5. Visibilización de la labor investigadora de las mujeres en la UCO
INDICADORES	Número de acciones de visibilización Número de mujeres mencionadas y área de conocimiento

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Medida 3.4.1. Diagnóstico sobre la presencia de las mujeres en la transferencia en la UCO
INDICADORES	<p>Inclusión de los siguientes parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de mujeres que participan en contratos de transferencia sobre el total</li> <li>– Número de mujeres que han depositado patentes sobre el total</li> <li>– Número de mujeres que han liderado contratos de transferencia</li> <li>– Cantidad de dinero de transferencia gestionado por IP mujeres sobre el total</li> </ul>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>3. Investigación</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 3.4.2. Incorporación en el Plan Propio de Transferencia de la UCO de una modalidad específica que promueva la perspectiva de género</b>
<b>INDICADORES</b>	Cuantía anual destinada a esta modalidad Número de proyectos solicitados y concedidos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Medida 3.5.1. Actividades de mentoría y formación al liderazgo para las investigadoras de la UCO</b>
INDICADORES	<p>Número de actividades de formación realizadas a investigadoras de la UCO</p> <p>Número de investigadoras beneficiarias</p> <p>Número y porcentaje de proyectos de investigación con mujeres como investigadoras principales con financiación propia (UCO)</p> <p>Número y porcentaje de proyectos de investigación con mujeres como investigadoras principales en proyectos I+D+i</p> <p>Cantidad de dinero de investigación gestionado por IP mujeres sobre el total</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.1.1. Formación en perspectiva de género para miembros de los distintos órganos de representación, toma de decisiones y comisiones de selección
INDICADORES	Número de cursos realizados Número de personas que realizan cursos con perspectiva de género, desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.1.2. Promoción de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de liderazgo de gestión, de libre designación, tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de selección, oposiciones y concursos
INDICADORES	Composición, desagregada por sexos, de los tribunales constituidos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.2.1. Reconocimiento institucional a Facultades, Escuelas, Departamentos, servicios o personas que hayan destacado en la consecución de la igualdad. Creación de un distintivo denominado “Buenas prácticas en materia de igualdad de género en la Universidad de Córdoba”
INDICADORES	<p>Número de solicitudes</p> <p>Número de organismos y personas galardonadas</p> <p>Memorias justificativas de la entrega del galardón</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.2.2. Promoción de un reparto equilibrado entre mujeres y hombres en el nombramiento de honoris causa, lecciones de apertura de curso y otros actos representativos
INDICADORES	Número de personas reconocidas, desagregado por sexos y por actos representativos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>4. Gobernanza</b>
MEDIDA	<b>Medida 4.2.3. Consolidación de la Red de Equidad y promoción de su participación en cada centro</b>
INDICADORES	<p>Número de actividades realizadas por la Red de Equidad</p> <p>Número de personas de la Red de Equidad presentes en el órgano de gobierno de Centro y en las comisiones de centro</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.2.4. Promoción de medidas de acción positiva en los programas propios de la UCO que, en caso de empate, promuevan la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos y en el liderazgo de la propuesta de proyectos
INDICADORES	Número de acciones positivas Número de equipos equilibrados que han recibido subvenciones en programas propios sobre el total

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.3.1. Formación en presupuestos con perspectiva de género
INDICADORES	Número de cursos o actividades formativas Número de personas asistentes, desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.3.2. Elaboración de un registro salarial que permita detectar la brecha de género en el personal de la UCO
INDICADORES	Informe del registro salarial

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.3.3. Creación de una estructura organizativa que se responsabilice de crear y revisar presupuestos con enfoque de género y del registro salarial
INDICADORES	Dotación económica y de recursos humanos de la estructura Informes elaborados

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Medida 4.4.1. Inclusión de la información desagregada por sexos en todos los organismos, áreas, unidades, etc.
INDICADORES	<p>Información desagregada por sexos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Portal de transparencia</li> <li>– Informe anual al Claustro</li> <li>– Memoria anual de Secretaría General</li> </ul>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 5.1.1. Inclusión como valoración positiva en los pliegos de licitación pública del cumplimiento de medidas en materia de igualdad en empresas que no estén obligadas a tener un plan de igualdad</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de ofertas publicadas que incluyen la medida

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>5. Corresponsabilidad</b>
MEDIDA	<b>Medida 5.1.2. Introducción de la valoración del cuidado de menores y familiares dependientes a efectos de promoción y acceso al empleo</b>
INDICADORES	<p>Número de bases de convocatorias en las que se incluyen tales valoraciones</p> <p>Número de indicadores que acrediten el cuidado incluidos en las convocatorias</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	5. Corresponsabilidad
MEDIDA	Medida 5.2.1. Evaluación del I Plan Concilia
INDICADORES	<p>Número de medidas que se han llevado a cabo con especial atención al teletrabajo</p> <p>Número de medidas en ejecución</p> <p>Número de medidas que no se han aplicado</p> <p>Número de solicitudes, desagregado por sexos</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>5. Corresponsabilidad</b>
MEDIDA	<b>Medida 5.2.2. Elaboración, aprobación y difusión del II Plan Concilia</b>
INDICADORES	<p>Aprobación del II Plan Concilia</p> <p>Número de acciones de difusión</p> <p>Número de personas que consulten las notas de prensa</p> <p>Número de <i>post</i> publicados</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 5.2.3. Seguimiento de la normativa de desarrollo del II Plan Concilia</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de reglamentos creados o actualizados Número de permisos solicitados

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	5. Corresponsabilidad
MEDIDA	Medida 5.3.1. Difusión en la web de la normativa actualizada sobre corresponsabilidad y mejora de acceso a la información
INDICADORES	Número de documentos publicados Número de visitas

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 5.3.2. Revisión y propuesta de modificación del reglamento de Acción Social para promover la corresponsabilidad</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de propuestas modificadas Número de acciones de difusión

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 5.3.3. Formación en corresponsabilidad</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de acciones formativas Número de personas asistentes, desagregado por sexos

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	5. Corresponsabilidad
MEDIDA	Medida 5.3.4. Creación de zonas de lactancia en cada centro de la UCO
INDICADORES	Número de zonas identificadas Número de personas que usan los espacios

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 6.1.1. Inclusión de contenidos formativos dirigidos a la prevención, sensibilización y formación en materia de acoso, violencias sexuales y por razón de género en todos los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de asignaturas que hayan implantado estos contenidos. Datos desagregados por ramas de conocimiento y titulación  Número de estudiantado que ha cursado esta formación, desagregado por sexos

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 6.1.2. Organización de talleres y charlas teóricas y prácticas de carácter afectivo-sexual para la prevención, sensibilización y detección de casos en materia de violencias sexuales y de género de los diferentes integrantes de la comunidad universitaria</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones formativas</p> <p>Número de personas asistentes, desagregado por sexos, centros y colectivo</p> <p>Número de personas que han sido formadas. Datos desagregados por colectivos, centros y sexos</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 6.2.1. Diseño y elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que garantice la seguridad y el apoyo ante una situación de abuso, acoso o violencia sexual</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Nuevo protocolo de acoso</p> <p>Número de acciones de difusión</p> <p>Número de visitas en la web</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 6.2.2. Difusión del nuevo Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo de la Universidad de Córdoba</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones de sensibilización, formación y/o información sobre el citado protocolo</p> <p>Número de personas participantes</p> <p>Número de notas de prensa y visitas</p> <p>Número de interacciones en redes sociales</p>

MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN	
EJE	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
MEDIDA	<b>Medida 6.3.1. Inclusión en las Jornadas de bienvenida del alumnado de nuevo ingreso en la UCO de información sobre las medidas y actuaciones en materia de acoso, violencia sexual y por razón de sexo</b>
INDICADORES	<p>Número de estudiantes, PDI y PTGAS que han accedido a la información de Moodle. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexo</p> <p>Número de centros y/o titulaciones que han incluido este tipo de charlas en las Jornadas de bienvenida al estudiantado de nuevo ingreso. Datos desagregados por centros, titulaciones y sexos</p> <p>Número de miembros de la comunidad universitaria que han asistido a los talleres o charlas impartidos. Preferiblemente, datos desagregados por centros, titulaciones y sexos</p>

<b>MEDICIÓN DE LAS MEDIDAS: INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Medida 6.3.2. Mejorar la visibilidad en la web de la UCO sobre el protocolo y la información relativa al acoso</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de accesos al protocolo de acoso





## MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO

<b>MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO</b>	
<b>EJE</b>	<b>1. Sensibilización, formación e imagen institucional</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Objetivo 1.1. Fomentar la marca Universidad de Córdoba como universidad igualitaria</b>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de acciones de igualdad dentro del Plan de comunicación de la UCO</p> <p>Realización de un informe bianual de comunicación que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de notas de prensa referidas a igualdad sobre el total</li> <li>– Número de publicaciones del boletín de novedades de la UCO sobre igualdad</li> <li>– Número de <i>post</i> de la cuenta oficial de la UCO sobre igualdad</li> <li>– Número de personas alcanzadas en noticias, <i>post</i> o publicaciones sobre igualdad</li> </ul>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Objetivo 2.1. Incorporar la perspectiva de género en las programaciones docentes
INDICADORES	<p>Personal docente que recibe formación desagregado por sexos</p> <p>Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Objetivo 2.2. Incluir materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de las titulaciones
INDICADORES	<p>Número de asignaturas, específicas y no específicas de igualdad, que recogen contenidos relacionados con la perspectiva de género</p> <p>Composición de los tribunales de TFG y TFM desagregado por sexos</p> <p>Número de contenidos de igualdad incluidos en las guías docentes</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Objetivo 2.3. Formar para la actividad docente con perspectiva de género
INDICADORES	<p>Número de estudiantes matriculados y matriculadas en las diferentes titulaciones de Grado y Posgrado</p> <p>Número de títulos creados en estudios de género e igualdad y tipo (Máster, Experto y/o Programa de Doctorado)</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	2. Docencia
MEDIDA	Objetivo 2.4. Fomentar la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad
INDICADORES	<p>Número de proyectos que introducen la perspectiva de género/modalidad de innovación</p> <p>Número de proyectos solicitados específicos de género por año</p> <p>Número de personas que conforman la red socio-académica</p> <p>Eventos de <i>networking</i> realizados</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Objetivo 3.1. Incorporar personas con experiencia en investigación con perspectiva de género en tribunales y comisiones de investigación
INDICADORES	Número de personas en comisiones de investigación con experiencia investigadora en igualdad

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Objetivo 3.2. Promover la investigación con perspectiva de género</b>
INDICADORES	<p>Número de acciones formativas sobre investigación con perspectiva de género</p> <p>Personas investigadoras que han recibido formación desagregadas por sexos</p> <p>Número de líneas de investigación de género ofertadas en programas de Doctorado</p> <p>Número de proyectos de investigación con perspectiva de género concedidos a personal y grupos de la universidad</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	<b>3. Investigación</b>
MEDIDA	<b>Objetivo 3.3. Visibilizar la investigación con perspectiva de género y la realizada por mujeres</b>
INDICADORES	<p>Número de personas que forman parte de la base de datos de personas expertas en estudios de mujeres, género y feminismo</p> <p>Número de acciones realizadas para la visibilización de mujeres investigadoras</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	3. Investigación
MEDIDA	Objetivo 3.4. Incorporar la perspectiva de género en la transferencia de investigación
INDICADORES	Publicación y difusión del diagnóstico

<b>MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO</b>	
<b>EJE</b>	<b>3. Investigación</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Objetivo 3.5. Promover el liderazgo de las mujeres en la investigación y la transferencia</b>
<b>INDICADORES</b>	Número de mujeres IP de grupos de investigación Número de mujeres IP de proyectos y acciones de I+D+i

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Objetivo 4.1. Promover la toma de decisiones y la transversalización del enfoque de género en los órganos de representación
INDICADORES	Personal de órganos de representación que ha recibido formación desagregado por sexos

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Objetivo 4.2. Visibilizar y potenciar el compromiso por la igualdad de los agentes de la UCO
INDICADORES	Número de organismos y personas galardonadas

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Objetivo 4.3. Potenciar la elaboración de los presupuestos de la UCO con perspectiva de género
INDICADORES	<p>Personal que ha recibido formación desagregado por sexos</p> <p>Informe del registro salarial</p>

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	4. Gobernanza
MEDIDA	Objetivo 4.4. Favorecer la inclusión del impacto de género en los estudios o informes emitidos por los órganos de gestión
INDICADORES	Datos desagregados por sexos incluidos en la Memoria anual de Secretaría General

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	5. Corresponsabilidad
MEDIDA	Objetivo 5.1. Promover la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional
INDICADORES	Número de bases de convocatorias en las que se incluye la valoración del cuidado de menores y familiares dependientes

<b>MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Objetivo 5.2. Evaluar y actualizar el Plan Concilia</b>
<b>INDICADORES</b>	Informe de evaluación del I Plan Concilia Aprobación del II Plan Concilia

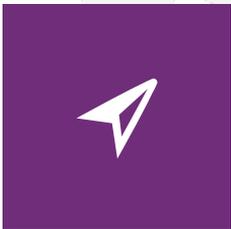
<b>MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO</b>	
<b>EJE</b>	<b>5. Corresponsabilidad</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Objetivo 5.3. Promover la cultura de la corresponsabilidad</b>
<b>INDICADORES</b>	Personal que ha recibido formación desagregado por sexos

<b>MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO</b>	
<b>EJE</b>	<b>6. Acoso, violencia sexual y por razón de género</b>
<b>MEDIDA</b>	<b>Objetivo 6.1. Formación en materia de acoso, violencias sexuales y por razón de género</b>
<b>INDICADORES</b>	Personal que ha recibido formación desagregado por sexos

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	6. Acoso, violencia sexual y por razón de género
MEDIDA	Objetivo 6.2. Reforzar las medidas de protección de las personas de la comunidad universitaria víctimas de abusos, acoso o violencia sexuales o por razón de género
INDICADORES	Aprobación del II Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo de la Universidad de Córdoba

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE RESULTADO	
EJE	6. Acoso, violencia sexual y por razón de género
MEDIDA	Objetivo 6.3. Incrementar el conocimiento del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo
INDICADORES	<p>Personal que ha recibido formación desagregado por sexos</p> <p>Número y tipo de eventos de sensibilización</p> <p>Número de consultas sobre posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</p>





# MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE IMPACTO

## MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE IMPACTO

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>Institucionalizar la igualdad como marca de la Universidad de Córdoba</b>
<b>INDICADORES</b>	Cantidad de recursos propios destinados a acciones de igualdad (acción social, presupuesto vicerrectorado, modalidades específicas de planes propios, programas específicos para impulsar la igualdad etc.)  Número de medidas legislativas (bases reguladoras, reglamentos y convocatorias), formativas y de sensibilización sobre igualdad realizadas por cada servicio, centro y vicerrectorado

MEDICIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES DE IMPACTO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>Impulsar la corresponsabilidad como eje vertebrador de la política laboral de la UCO</b>
INDICADORES	<p>Número de permisos en materia de conciliación desagregados por sexo</p> <p>Número de estancias (docentes e investigadoras) realizadas por el PDI desagregadas por sexos</p> <p>Evaluación del II Plan Concilia</p>





