



## RELACIÓN DE ACTOS Y ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO CELEBRADO EL DÍA CATORCE DE MAYO DE DOS MIL CATORCE.

*(Corrección de errores del acuerdo 6.2. al final del documento)*

**ACTO 2/CG 14-5-14**, por el que la Sra. Secretaria General de la Universidad y del Consejo de Gobierno, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Gobierno, comunica la aprobación del acta de la sesión del Consejo de Gobierno celebrada el día 26 de febrero de 2014.

**ACTO 3/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con lo establecido en el artículo 13.1.m) del EUS, el Sr. Rector da conocimiento al Consejo de Gobierno de los ceses y nombramientos siguientes:

**EQUIPO DE GOBIERNO:** Nombramiento de la Profesora Doctora Áurea Muñoz del Amo, como Directora del Secretariado de Estudiantes; nombramiento de la Profesora Doctora María del Carmen Romero Ternero, como Directora del Secretariado de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones; cese del Profesor Doctor Ricardo Chacartegui Ramírez, como Director de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI).

**CENTROS:** Cese del Profesor Doctor Antonio García Gómez, como Decano de la Facultad de Geografía e Historia; cese del Profesor Doctor Antonio Beato Moreno, como Decano de la Facultad de Matemáticas; nombramiento del Profesor Doctor Antonio Beato Moreno, como Decano de la Facultad de Matemáticas; cese del Profesor Doctor Antonio Checa Godoy, como Decano de la Facultad de Comunicación; cese de la Profesora Doctora María del Mar Ramírez Alvarado, como Vicedecana de Postgrado y Calidad de la Facultad de Comunicación; nombramiento de la Profesora Doctora María del Mar Ramírez Alvarado, como Decana de la Facultad de Comunicación; cese de la Profesora Doctora María del Carmen Romero Ternero, como Subdirectora de Infraestructura y Equipamiento de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática; nombramiento del Profesor Doctor Alejandro Carrasco Muñoz, como Subdirector de Infraestructuras y Equipamiento de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática; nombramiento de la Profesora Doctora María del Mar García Ranedo, como Vicedecana de Infraestructuras y Espacios de la Facultad de Bellas Artes; cese de la Profesora Doctora Trinidad Núñez Domínguez, como Vicedecana de Ordenación Académica y Profesorado de la Facultad de Comunicación; nombramiento de la Profesora Doctora Inmaculada Gordillo Álvarez, como Vicedecana de Ordenación Académica y Docencia de la Facultad de Comunicación; nombramiento del Profesor Doctor Antonio Pineda Cachero, como Vicedecano de Calidad, Postgrado e Investigación de la Facultad de Comunicación; cese del Profesor Doctor Joaquín Marín Montín, como Vicedecano de Infraestructuras y Movilidad Internacional de la Facultad de Comunicación; nombramiento del Profesor Doctor Fernando Ramón Contreras Medina, como Vicedecano de Desarrollo de Proyectos e Infraestructura de la Facultad de Comunicación; cese de la Profesora Doctora Marina Ramos Serrano, como Vicedecana de Movilidad Erasmus e Innovación Docente de la Facultad de Comunicación; nombramiento de la Profesora Doctora Lorena Rosalía Romero Domínguez, como Vicedecana de Movilidad y Relaciones Internacionales de la Facultad de Comunicación; cese de la Profesora Doctora Gloria Jiménez Marín, como Vicedecana de Prácticas en Empresas y Estudiantes de la Facultad de Comunicación; nombramiento de la Profesora Doctora Gloria Jiménez Marín, como Vicedecana de Prácticas en Empresas y Estudiantes de la Facultad de Comunicación; cese de la Profesora Doctora Aurora María Labio Bernal, como Vicedecana de Comunicación y Relaciones Institucionales de la



Facultad de Comunicación; nombramiento de la Profesora Doctora Elena Leal Abad, como Vicedecana de Comunicación y Relaciones Institucionales de la Facultad de Comunicación; cese del Profesor Doctor Juan Carlos Rodríguez Centeno, como Secretario de la Facultad de Comunicación; nombramiento del Profesor Doctor Manuel Garrido Lora, como Secretario de la Facultad de Comunicación.

**DEPARTAMENTOS:** Cese del Profesor Doctor Alfredo de Jesús Navarro Robles, como Director del Departamento de Ingeniería Mecánica y de los Materiales; nombramiento del Profesor Doctor Alfredo de Jesús Navarro Robles, como Director del Departamento de Ingeniería Mecánica y Fabricación; nombramiento del Profesor Doctor Laureano Soria Conde, como Director del Departamento de Ingeniería y Ciencia de los Materiales y del Transporte; cese de la Profesora Doctora Matilde Forteza González, como Directora del Departamento de Cristalografía, Mineralogía y Química Agrícola; nombramiento de la Profesora Doctora María del Rosario Vaz Pardal, como Directora del Departamento de Cristalografía, Mineralogía y Química Agrícola; cese del Profesor Doctor Antonio Zambrana Lara, como Director del Departamento de Pintura; nombramiento del Profesor Doctor Francisco José Lara Barranco, como Director del Departamento de Pintura; cese del Profesor Doctor José Antonio Facenda Aguirre, como Director del Departamento de Análisis Matemático; nombramiento de la Profesora Doctora María del Mar Leal Adorna, como Directora del Departamento de Ciencias Jurídicas Básicas (Derecho Romano, Historia del Derecho y Derecho Eclesiástico del Estado); cese del Profesor Doctor Leandro del Moral Ituarte, como Director del Departamento de Geografía Humana; nombramiento de la Profesora Doctora Josefina Cruz Villalón, como Directora del Departamento de Geografía Humana.

**ACUERDO 4.1/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los artículos 13.1.j) y 52.4 del EUS, y previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentamiento, aprobar la oferta de plazas para estudiantes de Máster de nuevo ingreso para el curso académico 2014-2015 en los diferentes Centros de la Universidad de Sevilla en los términos del documento que se anexa (Anexo I).

**ACUERDO 5.1/CG 14-5-14**, por el que con arreglo a los artículos 13.1.e) y 43 del EUS, y previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar la oferta de plazas de nuevo ingreso en matrícula oficial en el Instituto de Idiomas para el Curso 2014-2015, en los términos del documento anexo (Anexo II).

**ACUERDO 6.1.1/CG 14-5-14**, por el que previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar el itinerario curricular conjunto para la obtención de la doble titulación de Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas y Máster Universitario en Estudios Hispánicos Superiores.

**ACUERDO 6.1.2/CG 14-5-14**, por el que previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar el itinerario curricular conjunto para la obtención de la doble titulación de Máster Universitario en Filosofía y Cultura Moderna y en Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.



**ACUERDO 6.2/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los art. 7 y 8 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; el art. 11 de la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades; y el art. 13 del EUS, se conviene, por asentimiento, previo informe favorable de la Comisión Académica, la creación de la Escuela Internacional de Posgrado de la Universidad de Sevilla.

Asimismo, se conviene, por asentimiento, que se adscriben a la Escuela Internacional de Posgrado los Másteres Universitarios adscritos al Centro Internacional.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como a la Conferencia General de Política Universitaria.

**ACUERDO 6.3/CG 14-5-14**, por el que previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento aprobar la Normativa reguladora de la concesión del Premio Extraordinario de Fin de Estudios (Anexo III).

**ACUERDO 6.4.1/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2007, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, el artículo 13.1.d) del EUS, y demás disposiciones vigentes, previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar la modificación de Memoria de verificación del Título de Grado en Estudios de Asia Oriental en los términos de la documentación obrante en el expediente.

Asimismo, se conviene, por asentimiento, que el Título de Grado en Estudios de Asia Oriental queda adscrito a la Facultad de Filosofía.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como al Consejo de Universidades.

**ACUERDO 6.4.2/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2007, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, el artículo 13.1.d) del EUS, y demás disposiciones vigentes, previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar la modificación de Memoria de verificación del Título de Grado en Ingeniería Agrícola en los términos de la documentación obrante en el expediente.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como al Consejo de Universidades.

**ACUERDO 6.4.3/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2007, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, el artículo 13.1.d) del EUS, y demás disposiciones vigentes, previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar la modificación de Memoria de verificación del Máster Universitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en los términos de la documentación obrante en el expediente.



Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como al Consejo de Universidades.

**ACUERDO 6.5/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de 2007, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, el artículo 13.1.d) del EUS, y demás disposiciones vigentes, previo informe favorable de la Comisión Académica, se conviene, por asentimiento, aprobar la Memoria de verificación para la implantación del Máster Universitario en Matemáticas, en los términos de la documentación obrante en el expediente, quedando el presente acuerdo condicionado a la viabilidad docente de los Títulos.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como al Consejo de Universidades.

**ACUERDO 7.1/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los artículos 80.1 del EUS, 8 del RD 898/1985 y 1 de la Instrucción Vicerrectoral de 1.X.88, a la vista de la solicitud de la interesada y previo informe favorable de la Comisión Académica y a propuesta de ésta, se conviene, por asentimiento, la concesión de licencia por estudio a D<sup>a</sup>. Noelia Melero Aguilar, Profesora Sustituta Interina, adscrita al Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social, por el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2014 en el Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (Madrid), con el 80% de sus retribuciones.

**ACUERDO 7.2/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los artículos 88 y 90 del EUS, previo informe favorable de la Comisión Académica y a propuesta de ésta, se conviene, por asentimiento, y en la línea marcada por el preacuerdo del CAU, y en tanto el marco legal permita la aplicación del Acuerdo de 2008 para la Estabilización de los Investigadores Postdoctorales en la Universidad de Sevilla, aprobar la propuesta de dotación de plazas de profesorado por promoción y prórrogas, hasta un máximo de dos años, de los contratos de investigadores acreditados con fecha fin de contrato 2014 en los términos del documento que se anexa (Anexo IV), condicionando la incorporación de dichas plazas a la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Docente, así como el inicio de los correspondientes procesos selectivos, a la autorización previa de la Junta de Andalucía, conforme a lo dispuesto en el art. 21.2 i) de la Ley 22/2013 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado, además de a las disponibilidades presupuestarias y el restante marco legal que resulte de aplicación.

**ACUERDO 7.3/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los artículos 88 y 90 del EUS, previo informe favorable de la Comisión Académica y a propuesta de ésta, se conviene, por asentimiento, y en aplicación del acuerdo de la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del I Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía sobre la situación de los Profesores Ayudantes Doctores con acreditación a Profesor Contratado Doctor, aprobar la propuesta de dotación de plazas de profesor contratado doctor en los términos del documento que se anexa (Anexo V) condicionando el inicio de los correspondientes procesos selectivos al marco legal que resulte de aplicación.



**ACUERDO 7.4/CG 14-5-14**, por el se da conocimiento del Acuerdo 6.4 de la Comisión Académica, por el que se aprueba el cambio de perfil docente de plaza de Profesor Asociado, en los términos del documento anexo (Anexo VI).

**ACUERDO 7.5/CG 14-5-14**, por el que se conviene, por asentimiento, previo informe favorable de la Comisión Académica, y a propuesta de ésta, y con el acuerdo por mayoría del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral, aprobar la modificación de plantilla en los términos del documento anexo (Anexo VII), y documentación obrante en el expediente.

**ACUERDO 7.6.1/CG 14-5-14**, por el que, de conformidad con el art. 13.1 i) del EUS, previo informe favorable de la Comisión Académica, y a propuesta de ésta, se conviene, por 31 votos a favor, ningún voto en contra y 9 abstenciones, considerar como prioritaria en el ejercicio presupuestario 2014, y, en su caso, en el 2015, la regularización de la situación de las 13 plazas (8 de Catedrático de Universidad y 5 de Profesores Titulares de Universidad) que fueron convocadas en el año 2012 y recurridas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, y que se relacionan en los términos del documento anexo (Anexo VIII).

**ACUERDO 7.6.2/CG. 14-5-14**, por el que, de conformidad con el art. 21 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, previo informe favorable de la Comisión Académica, y a propuesta de ésta, se conviene, por 31 votos a favor, ningún voto en contra y 9 abstenciones, aprobar la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador conforme a la tasa de reposición de la Universidad de Sevilla para el año 2014, constituidas por ocho plazas de Catedrático de Universidad que se relacionan en los términos del documento anexo (Anexo IX), y cuyas convocatorias, previamente autorizadas por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, se enviarán a BOE y BOJA en el orden señalado en dicho anexo.

**ACUERDO 7.6.3/C.G. 14-5-14**, por el que, de conformidad con el art. 13.1 i) y 85 del EUS, previo informe favorable de la Comisión Académica, y a propuesta de ésta, se conviene, por 31 votos a favor, ningún voto en contra y 9 abstenciones, y en relación con las ocho plazas de Catedrático de Universidad relacionadas en el acuerdo anterior, aprobar la propuesta formulada por los Departamentos al objeto de completar las Comisiones juzgadoras en las que se habían producido incidencias, así como el cambio de perfil de la plaza de Derecho Administrativo, y que se relacionan en los términos del documento anexo (Anexo X).

**ACUERDO 7.7/CG 14-5-14**, por el que previo informe favorable de la Comisión Académica y a propuesta de ésta, se conviene, por 28 votos a favor, 11 votos en contra y dos abstenciones, aprobar la Normativa Transitoria sobre la dedicación académica del profesorado para el curso 2014-2015, quedando por tanto modificado el Reglamento para la Elaboración de los Planes de Asignación de Profesorado a los Planes de Organización Docente, en los términos del documento que se anexa (Anexo XI).

**ACTO 11.1/CG 14-5-14**, por el que se adelanta la exposición del punto 11 del orden del día sobre el II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla.



**ACUERDO 11.2/CG 14-5-14**, por el que se conviene, por asentimiento, aprobar el II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla para el periodo 2014-2018, según el documento anexo (Anexo XII).

**ACTO 8.1/CG 14-5-14**, por el que se da conocimiento al Consejo de Gobierno del Plan de Orientación y Acción Tutorial.

**ACTO 9.1/CG 14-5-14**, por el que se da conocimiento al Consejo de Gobierno de la posición de la Universidad de Sevilla ante Horizonte 2020.

**ACUERDO 10.1/CG 14-5-14**, por el que previo informe favorable de la Comisión Académica y a propuesta de ésta, se conviene, por asentimiento, aprobar el procedimiento para la determinación de la oferta académica y matriculación de estudiantes internacionales en movilidad en la Universidad de Sevilla, en los términos del documento anexo (Anexo XIII).

**ACUERDO 12/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con el artículo 13.1.t) del EUS se conviene, por asentimiento, aprobar los convenios de colaboración con otras Universidades e Instituciones y Personas, públicas y privadas, españolas y extranjeras, que a continuación se relacionan:

### CONVENIOS GENERALES

#### CONVENIOS DE COLABORACIÓN ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y CADA UNA DE LAS ENTIDADES QUE A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN:

- Universidad de Los Lagos.
- Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (Sucre, Bolivia).
- Johnson & Johnson, S.A.
- Johnson & Johnson, S.A.
- Proclinic.
- Fundación Gregorio Peces Barba.
- Asociación Española de Filosofía del Deporte.
- Fundación Audiovisual de Andalucía (AVA).
- Fundación Albatros Andalucía.
- Asociación de Hoteles de Sevilla y Provincia (AHS).
- Asociación de Hoteles de Sevilla y Provincia (AHS).
- Universidad Federal de Paraíba (Brasil).
- Asociación para la atención y defensa del Niño y Adolescente Diabético de Sevilla (ANADIS).
- Excmo. Ayuntamiento de Arahál.
- Instituto Superior de Ciencias Educativas (Portugal).
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Ecuador).
- Centro Docente (I.E.S. Politécnico).
- Universidad de Colima (México).
- Agencia de la Energía de Sevilla.
- EMA RTV "Onda Local de Andalucía".
- Johnson & Johnson, S.A.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- ROMADE GRUPO CORPORATIVO, S.L. (ROMADE CENTRO DE FORMACIÓN).
- GlaxoSmithKline Consumer Healthcare, S.A.
- Universidad D' Aix-Marseille (Francia).
- Universidad Paul-Valéry Montpellier III (Francia).
- Asociación de Mujeres Páginas Violetas.
- Instituto de Academias de Andalucía.
- ISA International Studies Abroad.
- Council on International Educational Exchange (CIEE).

### **CONVENIOS FIRMADOS POR RAZONES DE URGENCIA**

#### **CONVENIOS DE COLABORACIÓN CELEBRADOS ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y CADA UNA DE LAS ENTIDADES QUE A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN:**

- Universidad de Málaga.
- Université Paris.Diderot (Paris7).
- Fujitsu Technology Solutions, S.A.
- Universidad de Málaga y Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza.
- Instituto Tecnológico de Santo Domingo – INTEC (República Dominicana).
- Universidad Nacional Tres de Febrero.
- Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas, S.A., Universidad de Cádiz y Universidad de Málaga.
- Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado.
- Universal Diagnostics, S.L.
- Córdoba Internacional TV.
- Instituto Panameño de Derecho Penal, Económico y Empresarial (Panamá).
- Pontificia Universidade Católica Do Río Grandre Do Sul (Brasil).
- National Taiwan University (Taiwán).
- Municipalidad de Tetuán, Escuela Nacional de Arquitectura de Rabat y Asociación de Promotores Inmobiliarios de Tetuán (Marruecos).
- Universidad Estatal de San Petersburgo (Rusia).
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología de la República Dominicana.
- Universidad de San Petersburgo (Rusia).
- Unión Europea.
- Fundación Universia.
- Siderurgia Sevillana, S.A.
- Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Sevilla.
- Fundación Universia.

**ACTO 13/CG 14-5-14**, por el que se comunica al Consejo de Gobierno los convenios celebrados con otras Universidades, Instituciones y Personas, públicas y privadas, de conformidad con diferentes modelos tipo aprobados en Consejo de Gobierno.

#### **CONVENIOS TIPO A CONOCIMIENTO**



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

**CONVENIOS DE COLABORACIÓN CELEBRADOS ENTRE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA Y CADA UNA DE LAS ENTIDADES QUE A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN:**

- Podiatry Institute (EE.UU.) y Universidad de Málaga.
- Club de Golf Valderrama.
- Maya Carbajal Alex-Hansen.
- Anymo 42195, S.L.
- Outside Comunicación Integral, S.L.
- Estepa Gabinete Legal de Asesoramiento y Servicios SLNE.
- Andalucía Digital Multimedia, S.A.
- Cosmewax, S.A.
- Natural Project Energías Renovables, S.L.
- Compañía Andaluza de Cereales Antonio Prada, S.A.
- Metis, Conservación y Restauración, S.L.U.
- C.D.E. E.F.B Hellín Deportivo.
- Ayuntamiento de Hinojos.
- Confederación Empresarial de Comercio de Andalucía.
- Industria especializada en Aeronáutica, S.A. (Inespasa).
- In & Out Teleservices, S.L.
- Rücker Lypsa, S.L.
- Doxa Comunicación, S.C.
- Primor Fruit, S.A.
- Flavia Aeronáutica y Sistemas, S.L.
- Pomodoro Franquicia, S.L.
- José María Carnero Salvador.
- Esperanza Poley Gallardo.
- Pedro Manuel López Domínguez.
- Javier Vidal Martínez.
- López Bejarano Olea Abogados, S.L.
- Jinuser Gestión, S.L.
- Córdoba Club de Fútbol, SAD.
- María Rocío Soldevilla Gómez.
- Villalba y Romero, S.C.P.
- Fernando R. Alonso del Pozo.
- Axum Tours, S.L.
- Universiteti i Arteve (Albania).
- Dedós, S.C.
- Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, S.L. (Semyu112).
- Ayuntamiento de Tomares.
- Carolina Balsa Cirrito.
- Gestiones Prada Consultores, S.L.P.
- Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces.
- Colegio "San Francisco de Paula" de HH.TT.FF. del Rebaño de María.
- Restaurante Macadamia, S.L.
- Local Terminal, S.C.





UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Tele Puerto Real, S.L.
- Beta Galería Sevillana del Libro, S.A.U.
- Jaén Club de Baloncesto.
- Viajes Albatros (Martín Chávez Viajes, S.L.).
- JanduSoft, S.L.
- S.C.A. Labradores de la Campiña.
- Social Door, S.L.
- Jamón y Salud, S.A.
- Televisión Extremeña (Francisco Javier Morillo Venegas).
- Asociación Aires Nuevos de Camas.
- Ribamar, S.A.
- Consorcio de Medio Ambiente Estepa-Sierra Sur.
- Ayuntamiento de Palenciana.
- Real Academia Sevillana de Buenas Letras.
- El Vial Padel. Jesús Mérida García.
- Gan Asesores & Consultores, S.C.
- Resyobras, S.L.
- Teneo Inversiones, S.L.
- Aceitunas Losada, S.L.
- Pharmacie des Villages.
- Escola Superior Dom Helder Câmara (Brasil).
- Padajual, S.L.
- Vip District, S.L. (Colectivos Vip).
- CT Ingenieros A.A.I. de Andalucía, S.L.
- Hotel Hoppegarten Betriebsgesellschaft GmbH.
- Estudio Cero Soluciones Informáticas, S.L.
- Club Natación Alcalá.
- AB Mauri Food, S.A.
- Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.
- Lisabesur Arquitectos, S.L.P.
- Rentkapital Vag, S.L.
- Consultores Afilco, S.L.
- Agromolinillo, S.C.A.
- Basf Española, S.L.
- GENERGYLED, S.L.
- Defrente Lgtb Sevilla.
- Unión Balompédica Lebrijana.
- Elite Eventos Empresariales, S.L.
- Jesús María Borrego Rojas.
- Asociación Cultural Cirineo Virgitano.
- Planho Consultores S.L.P.
- Fundación Banco de Alimentos de Madrid.
- Ceres Sevilla, S.L.
- Verbum Language Solutions, S.C.
- Ilmo. Ayuntamiento de Ayamonte.
- Hispanomoción, S.A.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Agueda y Machado 4 Asesores, S.L.P.
- Fysasur, S.L.
- Asilim – Asociación para la Integración Lingüística del Inmigrante en Madrid.
- Bakpak (Architects) S.C.
- Fundación Mornese.
- Clínica Pediátrica Dr. Aguilar – Dr. Sacristán, S.L.
- Jumari, S.A.
- Instituto Europeo de Desarrollo y Tecnología Multimedia, S.L.
- Enrique López Vicente.
- EDP Renováveis, S.A.
- Academia Enseñanza Ciencias, S.L.
- Intelligent Atlas, S.L.
- Franchisors Export Consulting, S.L.
- Tic Innova Consulting, S.L.U.
- Tecnipract Moda y Eventos, S.L.
- Sodefesa, Sociedad Desarrollo Económico.
- Estudio Viso, S.C.P.
- Asociación San José de Alzheimer y otras demencias de la Rinconada.
- Excmo. Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache.
- Arenas School, S.L.
- Carlos Pedraza Arquitectos Asociados, S.L.P.
- Asesoría y Desarrollo Empresarial Caura, S.L.
- Delgado Zuleta, S.A.
- Club Deportivo Jorge Juan y Antonio de Ulloa.
- Juan Manuel Gutiérrez Trigo.
- Prevent Seguridad Andaluza, S.L.
- Marta Luisa Mentado Labao.
- C.E.I.P. Víctor Jara.
- Demetrio López Paguillo.
- Muntecna Sistemas de Gestión del Conocimiento, S.L.
- Gimnás Sportiu Olímpic, S.L.
- Fincas Gómez y Angulo, S.L.
- Meditral, S.L.
- Antonio Ruiz Rodríguez.
- Sur Ópticas Jericó, S.L.
- GMR, Gestión Agropecuaria y del Medio, S.L.
- Alejandro Serrano de Pando.
- Ayuntamiento de Porcuna (Jaén).
- Real Betis Balompié, Sociedad Anónima Deportiva.
- Clínica Beiman Sevilla, S.L.
- Sierpes Asesores, S. Coop. And.
- AND & OR, S.A.
- Montajes Eléctricos Pérez Santana, S.L.U.
- Atos Integration.
- Muchodeporte Internet, S.L.L.
- Anfer Galo, S.L.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Vorsevi Qualitas, S.L.U.
- Mantenimientos y Servicios Aguilar, S.L.
- Plataforma Digital Andaluza, S.L.
- Smarters Accesorios, S.L.
- Transportes Urbanos de Sevilla, S.A.M. (TUSSAM).
- Centro Nazareno de Terapias Ecuéstres La Herradura, S.C.A.
- Consejo Andaluz de Colegios de Médicos.
- Enalalsa Consultores, S.A.
- Hermanas Trinitarias.
- Stydeco Iluminación y Decoración, S.L.
- Estudi i Gestió D'Espis.
- Etirsa Inversiones, S.L.
- Carmen Ruano Sarmiento.
- Eventex Producciones, S.L.
- José Manuel Jiménez Jiménez.
- Confederación de Empresarios de Sevilla.
- Ahorro Eficiencia y Suficiencia, S.L.
- Cervantes Multimedia, S.L.
- Centro Cid S.C. Clínica Oftalmológica.
- Schola Torneo, S.L.
- Patronato Municipal Deportes Morón.
- Noletia, S.L.
- Ilustre Ayuntamiento de San Roque.
- Quest Global Engineering España, S.L.
- Ignacio Fernández Torres (FTCA Arquitectos y Asociados).
- Excmo. Ayuntamiento de Vívar.
- Francisco Bernal Espin (Abogado).
- Blanco y Fernández, Asesoramiento, Gestión y Administración de Comunidades, S.L.
- Nortempo ETT, S.L.
- Sandra Rodríguez Rodríguez.
- Centuria Palace, S.L.
- Comunidad de Regantes "Ribera del Corbones".
- Free International University of Moldova – ULIM (Moldavia).
- Universidad de la Costa – CUC (Colombia).
- José Manuel Galán Martínez.
- Hueso & Hueso Consultores.
- José Guillermo de la Torre Alcaide.
- Mercedes Valle Márquez.
- María Jesús Chamizo Galavis.
- María José Alonso Paramo.
- Jesa Abogados C.B.
- Notaría Plaza de Cuba, S.C.
- Francisco Muñoz Jiménez.
- Deloitte, S.L.
- Gnes Innovación, S.L.
- Asociación Resurgir.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Ayuntamiento de Lebrija.
- C.F.O.P. Educadoss, S.L.
- Gestión de Sistemas Energéticos del Sur, S.L.
- Macarena Pérez Noguera (Medimac Viajes).
- África Pavón González (Gabinete Psicopedagógico de Bormujos).
- Estefanía García Sánchez.
- Grupo Área de Derecho, S.L.
- GP Manufacturas de Acero, S.A.
- Manuel Ángel Vázquez Domínguez (Estudio de Arquitectura).
- A.N.G.-E.S.P./ Abogados, S.L.
- Uribe y Marín Notarios, C.B.
- Estudio Jurídico Albareda 17, S.L.
- Bores y Cía, Abogados S.L.P.
- Abogados Guadaira, S.C.
- Francisco Morillo-Velarde y Morillo-Velarde.
- FGR Legal & Trader, S.L.
- Clara López Hidalgo.
- Gracia Cervera, S.L.P.
- María Belén Cuello Bonelo.
- GASTRODELICES.
- University Euro-Balkan (República de Macedonia).
- Mosaico Idiomas, S.L.
- Excma. Diputación de Cádiz.
- Magtel Operaciones, S.L.
- Asociación para el Desarrollo y la Integración de las personas con discapacidad del Aljarafe.
- Andrés Barberán Montiano.
- Óscar Herrera Elías.
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos Comfia-CC.OO.
- Gofand Siglo XXI, S.L.
- Exclusivas Deportivas Zoom, S.L.
- NH Hoteles España, S.L.
- Centro Avanzado de Oftalmología, S.L.
- Federación Estatal de Planificación Familiar.
- Guadalquivir Televisión, S.L.
- Asociación para la Atención de Personas con Necesidades Socioeducativas Especiales (AFANAS).
- Asociación Nazarena de Terapia de Apoyo Rehabilitación e Inserción Social (Antaris).
- Rurhabitat Desarrollo Sostenible, S.L.
- M<sup>a</sup>. Milagrosa Fernández Martínez.
- Gas y Electricidad Generación, S.A.
- Eco Tour Casares, S. Coop. And.
- Contact Lens Group BV.
- Universidad Nacional de Jaén (Perú).
- Universidad del Cauca (Colombia).
- Información Estadio Deportivo, S.A.
- Servicios de Gestión Integral Grupo CLI, S.L.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Bufete Olid Abogados, S.L.
- Antonio García Morales (Notaría Alcalá del Río).
- Abolex Abogados, S.L.P.
- Pablo Abascal Monedero.
- Vicente Jiménez Filpo (Bufete Jiménez Filpo).
- Pablo Domínguez Romero.
- Gnovauno Asesores, S.L.
- Gonzalo G<sup>a</sup>. de Polavieja Ferre.
- Consulado General de Perú en Sevilla.
- Asociación Andaluza de Electrodomésticos.
- Museo del Baile Flamenco.
- Mediterránea de Trans y Colocación, S.L.
- Lidl Supermercados, S.A.U.
- Natures Soc. Coop. And.
- Universidade Federal de Bahía (Brasil).
- Arbequisur, S.C.A.
- Jacob Media Company, S.L.
- ONGAWA, Ingeniería para el Desarrollo Humano.
- Manuel Hernández Soriano.
- Asociación Deguadaíra.
- Fundación Entreculturas – Fe y Alegría.
- Dirección de Empresas Andaluzas, S.L.
- Centro Cultural Alemán de Sevilla.
- Lucio Jesús Prado Serrano.
- C.B.M., Genetaq, S.L.P.
- Inteco, S.C.
- Medalva, A.E. S.L.U.
- Iaxxon Energía, S.L.
- Free Your Mind, S.L.
- Carlos Ruiz Díaz.
- Fundación Alianza por la Solidaridad.
- CAI, S.C. (Notting Hill).
- Club Deportivo de Fútbol Juanín y Diego.
- Samara State University (Federación Rusa).
- Concesión Sevilla, S.L.
- Juan Marcelo Fernández.
- La Vanguardia Ediciones, S.L.U.
- Eurolab Consulting, S.L.
- Paola María Sánchez-Gey González.
- Sánchez Romate Hnos., S.A.
- Tarso-Man, S.L.
- Odema Siglo XXI, S.L.U.
- Jesús Rodríguez-Nogueras Martín.
- Talher, S.A.
- M<sup>a</sup>. Lourdes Martín López.
- Cristina Uno Abogados, S.G.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- José Faustino de la Banda Mesa.
- Salas y Donaire, S.L.
- Silvia Redondo Aguilar.
- M<sup>a</sup>. del Carmen Céspedes Muñoz.
- María del Mar Ruiz de Julian.
- Proyecta2 (Media 2012), S.L.
- Thomas Gray Primary School.
- Excmo. Ayuntamiento de Conil de la Frontera.
- Centro LOGOS. Psicología, Pedagogía y Logopedia, S.C.
- Centro de Atención Psicológica y Asesoramiento, S.C.
- Clínicas Ginemed, S.L.P.
- Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, A.I.E.
- Excmo. Ayuntamiento de Lora del Río.
- Válida Consultores, S.C.
- Alberto Romero-Brouard Martínez.
- COMMONFAB SCA (Ehcofab).
- APASCIDE. Asociación Española de Familias de Personas con Sordoceguera.
- Instituto Galeno, S.C.
- IDOWEDO, S.L.
- Gestiona Systems Procurement, S.L.
- Ayuntamiento de Monesterio.
- Cinta Rodríguez Medina.
- Angloben, Brand & Consulting, S.L.
- Asesoría Isidoro Carrillo, S.L.
- José Joaquín García-Romeu Ruiz.
- María Antonia Podio Lora.
- Gabinete de Ingeniería y Sistemas Andaluz, S.L.
- República Gráfica, S.L.
- Ángeles Rivero Fuentes.
- Métodos y Sistemas Productivos, S.L.
- Instituto Hispalense de Pediatría, S.L.
- Asociación Poveda.
- Federación Española de Enfermedades Raras.
- Martínez Castell, S.L.
- Asociación RedMadre Sevilla.
- Milao Language Inc.
- Iván Campaña de la Luz.
- Patronato Municipal de Deportes Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda.
- Snape Sharks Corporation, S.L.
- Asociación Cultural Córdoba Flamenca.
- Safepreservation, S.L.
- Monserrat Altemir Lara.
- Psindra Centro de Psicología, S.L.P.
- Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua (Centa).
- Club Empresarial Financiero y de Negocio de Andalucía, S.L.U.
- Chávez y Clark, S.L.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Altius MA Abogados, S.L.P.
- Cabinet Peterson.
- Javier Puech Suanzes – Abogado.
- Mario López Gaitica.
- Reyfer Asesores, S.L.
- Nieves Herrera Mori6n.
- ROG Administraciones, S.L.
- M6dicos del Mundo.
- Centro de la Mujer Peruana Flora Trist6n.
- Asociaci6n de personas con diabetes “Los Molinos”.
- Alberto Dom6nguez Blanco Restauraci6n de Monumentos, S.A.
- Emilio Cid P6rez (AVIVA Publicidad).
- Fundaci6n de la Comunidad Valenciana Hospital General para la Investigaci6n Biom6dica, Docencia y Desarrollo de las Ciencias de la Salud.
- Federaci6n Andaluza de Remo.
- Excmo. Ayuntamiento de Badolatosa.
- Asociaci6n Colectivo La Calle.
- Estudio Gillermo Forte.
- Adriano Viajes, S.A.
- SVQ de Vueltas, S.C.
- Distribuci6n de puertas y paneles, S.L.U.
- gesti6n Sevillanas 2010, S.L.
- Asociaci6n del Mueble y Electrodom6sticos, S.A. (A.M.E.S.A.).
- Green Ufos, S.L.
- Sar Residencial y Asistencial, S.A.U.
- Monterotel, S.L. Hotel Los Monteros.
- Autoridad Portuaria de Sevilla.
- Excmo. Ayuntamiento de Mijas.
- B4Work, S.L.
- Grupo Asisde, S.L.
- Arqastro Ingenieros de Edificaci6n, S.L.P.
- Excmo. Ayuntamiento de Isla Mayor.
- Fundaci6n Maceda, S.L.
- Ana Llamas Matas.
- C.F. Villanovense.
- MH Service Center Astigi, S.L.
- Instalaciones e Integraciones Inform6ticas, S.L.
- Sevilla Brasil, 11 Arquitectos, Ingenieros y Consultores, S.L.
- Uni6n Deportiva Loreto.
- Radio Hornachos, S.L.
- Pedro 6lvarez Naver6n.
- Eduardo Quir6s Hidalgo.
- Asociaci6n de Mujeres de Santiago el Mayor.
- Excmo. Ayuntamiento de Nueva Carteya.
- M<sup>a</sup>. Remedios 6lvarez Cabrera.
- Aldesa Energ6as Renovables.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- You First Sports Marketing, S.L.
- Jesús María Cerdera del Castillo.
- María Luisa Flores Roque.
- Juan Delgado Martínez.
- Manuel F<sup>co</sup>. González Carrillo.
- Notaria de Nervión, S.C.
- Bufete Cosano y Asociados, S.L.P.
- Desarrollos Network y Tecnologías de Internet, S.L.
- Nersa Asesores, S.L.
- López de Castro Abogados y Asesores, S.L.P.
- Cayetano García de la Borbolla Carrero.
- Équura Terapias Equestres, S.C.
- María del Carmen García Rivero.
- Antonio Francisco Chaves Díaz.
- Excmo. Ayuntamiento de El Ronquillo.
- Pilar Troncoso González.
- Getupro, S.L.
- Grupo Q Gestión Inmobiliaria, S.L.
- Retos y Soluciones T2m, S.L.
- Textulan, S.A.
- Proyectos Intermarketing Vacacional, S.L.
- Idillwys, S.L.
- Yes English School Alcalá, S.L.
- Ángel Camacho Alimentación, S.L.
- Marco Antonio Guerra Guerra (CEAO).
- C.E.I. Oliver.
- Fonteduro, S.A.
- Vergara y Sánchez Abogados, S.C.
- Colegio Sagrado Corazón – Esclavas.
- Insinno España, S.L.
- Asociación “Si quieres puedo” (A.SI.QUI.PU).
- José Antonio Infante Pérez.
- Federación andaluza de mujeres gitanas FAKALI.
- Morera & Vallejo Comunicación, S.L.
- Informaria, S.L.U.
- Integral Marketing on line, S.L.
- Industria Sevillana Reciclaje Plásticos, S.L.
- Fundación Ayuda en Acción.
- Pivotal, S.L.
- Axaton, S.L.
- Aceites Rosil, S.A.
- Club Náutico Sevilla.
- Asesoría F. Guerrero, S.C.
- Metodología y Agrupaciones, S.L.
- Izquierda Unidad Los Verdes Convocatoria por Andalucía.
- Manufacturas Loewe S.L.U.





UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Affinis, S.C.
- Miguel Pérez Díaz.
- Francisco Javier Carnerero Parra.
- Marco Antonio Ruiz Jarana.
- Santec, S.L.
- Asesoría Arredondo & Asociados Lex.
- Francisco J. Vélez Bernal.
- Servicios Integrados de Apoyo Empresarial, S.L.
- Aymar Asesoría Técnica, S.L.L.
- Abbantia Abogados, S.L.L.P.
- Avanza Ideas Empresariales, S.L.
- Sarah Ann Greenwood.
- People English School, S.L.
- María José Cano Morales.
- Fundación para la Cooperación Apy – Solidaridad en Acción.
- Trifora, Arqueología y Patrimonio, S.L.
- Omeya XXI, S.L.
- Rosa María Fortuna Campos.
- Prudencio Miguel Martínez-Franco Martínez.
- Mercedes Peña González.
- Jesús Muñoz Herrera.
- Francisco de Paula López Ramos.
- Carlos de Alarcón Rico.
- Damián López Vega.
- Misioneros del Sagrado Corazón Legionarios de Cristo Colegio Higlands.
- Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P.
- Smile Formación, S.L.
- Tangerina, S.L.
- Alberto Moreno Ferreiro.
- Excmo. Ayuntamiento de Cádiz.
- Asociación de Investigación para la Mejora del cultivo de la remolacha azucarera.
- Hípica Coria, S.L.
- Excmo. Ayuntamiento de Castilleja de la Cuesta.
- CM4 Arquitectos, S.Coop. And.
- Lucía Rojas – Marcos Igartua.
- Umafo Group, S.L.U.
- Álvaro Rodríguez Mora.
- Scalene Architectes.
- Grupo Pediátrico Neonatal.
- Gideon Companies 21, S.L.
- Hamicon Dreams, S.L.
- Fundación Upacesur Atiende.
- Webada Internet, S.L.
- Crea Andalucía de Servicios, S.L.
- C.D.A.D. Enseñanza de Baloncesto General de Málaga.
- Gerialco Asociados, S.L.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Producciones Cibeles, S.L.
- A.M.P.A. Monasterio de Buenavista.
- Nambaruan Sociedad Cooperativa Andaluza.
- Estar Asalvo, S.L.
- Soil Tratamiento de Aguas Industriales, S.L. Unipersonal.
- Instalaciones, Reparaciones y Mantenimiento, S.L.
- Andaluza de Cales, S.A.
- Antonio Ramón Cala Gómez.
- GM Gestión de Mercados, S. Coop. And.
- Semaes Acquajet, S.L.
- Juan Antonio Balbontín Polledo.
- Arca Ingenieros y Consultoría, S.L.
- Logística, Transporte e Inversiones Iberia, S.L.
- Luis Romero Gómez.
- María del Carmen González García.
- BM2 Arquitectos, S.C.
- Harinas Sánchez-Palencia, S.L.
- Hugo Guerrero Viega.
- Nueva Guardería Hotel Baby, S.C.
- Carlos García Fernández de Villalta.
- Indiviso Construcciones, S.L.
- Edición Electrónica Andaluza, S.L.
- DentalBernabeu, S.L.
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.U.
- Larruexpo, S.L.
- Francisco Hidalgo Manzano.
- Dachser Spain Air & Sea Logistics SAU.
- Tania de los Santos Cabo.
- Ayesa ingeniería I Serveis, S.A.
- Socoesrema, S.C.A.
- Algakon, S.L.
- Singular One, S.L.
- Vitel, S.A.
- Arcadia Amarga, S.L.
- Asociación Camino a la Vida.
- Dental Company Center, S.L.
- Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A.
- Silvia Pérez Leiva.
- Laboratorio Vital, S.L.
- Ubisónica, S.L.
- Zona Fit Aljarafe, S.L.
- Asociación Cultural 39 Escalones.
- Franquicias Mandarín Centers, S.L.
- Daniel J. García Hernández.
- MB Consultores y Auditores, S.L.
- Viveros California, S.L.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

- Gespyme, S.C.
- Comercium El Mercado Digital de Empresas
- Metrópolis Gerisalud Extremadura, S.L.
- Neptelia, S.L.
- A3J Deporvida, S.L.
- Guillermo Montalbo Laffon.
- Francisco Flores Casablanca, S.L.
- Mundolengua Centro Internacional de Español, S.L.
- Oca Inspección, Control y Prevención, S.A.U.
- Empresa Mancomunidad del Aljarafe, S.A.

Lo que le comunico para su conocimiento.

# **ANEXO I**

<b>CENTRO:</b>	<b>MÁSTER UNIVERSITARIO EN:</b>	<b>OFERTA CURSO 2014-15</b>
Centro Internacional	Artes del Espectáculo Vivo	25
Centro Internacional	Ciencia y Tecnología de Nuevos Materiales	35
Centro Internacional	Erasmus Mundus en Planificación Espacial Marina (Sevilla-Venecia-Azores)	30
Centro Internacional	Estudios de Género y Desarrollo Profesional	30
Centro Internacional	Estudios Europeos	30
Centro Internacional	Fisiología y Neurociencia	40
Centro Internacional	Genética Molecular y Biotecnología	45
Centro Internacional	Gestión de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	25
Centro Internacional	Investigación Biomédica (Biología y Patología Humana)	20
Centro Internacional	Investigación Biomédica (Experiment. de Laboratorio para Médicos)	20
Centro Internacional	MAES	430
E.T.S. de Ingeniería Informática	Ingeniería de Computadores y Redes	30
E.T.S. de Ingeniería Informática	Ingeniería y Tecnología del Software	50
E.T.S. de Ingeniería Informática	Lógica, Computación e Inteligencia Artificial	30
E.T.S. de Arquitectura	Arquitectura y Patrimonio Histórico	51
E.T.S. de Arquitectura	Ciudad y Arquitectura Sostenible	35
E.T.S. de Arquitectura	Innovación en Arquitectura: Tecnología y Diseño	30
E.T.S. de Arquitectura	Peritación y Reparación de Edificios	25
E.T.S. de Arquitectura	Urbanismo, Planeamiento y Diseño Urbano	25
E.T.S. de Ingeniería de Edificación	Gestión Integral de la Edificación	40
E.T.S. de Ingeniería de Edificación	Seguridad Integral en la Edificación	30
E.T.S. de Ingeniería	Automática, Robótica y Telemática	30
E.T.S. de Ingeniería	Diseño Avanzado en Ingeniería Mecánica	30
E.T.S. de Ingeniería	Electrónica, Tratamiento de Señal y Comunicaciones	30
E.T.S. de Ingeniería	Ingeniería Ambiental	30
E.T.S. de Ingeniería	Organización Industrial y Gestión de Empresas	30
E.T.S. de Ingeniería	Sistemas de Energía Eléctrica	30
E.T.S. de Ingeniería	Sistemas de Energía Térmica	30
Escuela Politécnica Superior	Instalaciones y Diseño de Productos	30
Escuela Politécnica Superior	Seguridad Integral en la Industria y Prevención de Riesgos Laborales	40
Fac. de Bellas Artes	Arte: Idea y Producción	42
Fac. de CC. de la Educación	Actividad Física y Calidad de Vida de Personas Adultas y Mayores	30

Fac. de CC. de la Educación	Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones de Formación	30
Fac. de CC. de la Educación	Formación y Orientación profesional para el empleo	30
Fac. de CC. del Trabajo	Ciencias del Trabajo	30
Fac. de CC. del Trabajo	Consultoría Laboral	25
Fac. de CC. del Trabajo	Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	35
Fac. de CC. Económicas y Empresariales	Consultoría Económica y Análisis Aplicado	30
Fac. de CC. Económicas y Empresariales.	Economía y Desarrollo	30
Fac. de CC. Económicas y Empresariales.	Estudios Avanzados en Dirección de Empresas	30
Fac. de CC. Económicas y Empresariales.	Gestión Estratégica y Negocios Internacionales	30
Fac. de Comunicación	Comunicación Institucional y Política	40
Fac. de Comunicación	Comunicación y Cultura	30
Fac. de Comunicación	Escritura Creativa	30
Fac. de Comunicación	Guión, Narrativa y Creatividad Audiovisual	30
Fac. de Derecho	Abogacía	60
Fac. de Derecho	Asesoría Jurídico-Mercantil, Fiscal y Laboral	20
Fac. de Derecho	Derecho Constitucional	30
Fac. de Derecho	Derecho Público	20
Fac. de Derecho	Doble Abogacía y Asesoría Jurídico-Mercantil, Fiscal y Laboral	10
Fac. de Derecho	Doble Abogacía y Derecho Público	10
Fac. de Derecho	Doble Abogacía y Relaciones Jurídico-Privadas	10
Fac. de Derecho	Relaciones Jurídico-Privadas	20
Fac. de Enfermería, Fisioterapia y Podología	Nuevas Tendencias Asistenciales en Ciencias de la Salud	45
Fac. de Farmacia	Especialización Profesional en Farmacia (Esp. en Alimentación y Salud)	60
Fac. de Farmacia	Especialización Profesional en Farmacia (Esp. en Gestión y Calidad Asist. en la Oficina de Farm)	
Fac. de Farmacia	Especialización Profesional en Farmacia (Esp. en Industria Farmacéutica)	
Fac. de Filología	Enseñanza del Español como Lengua Extranj. y otras Lenguas Modernas	35
Fac. de Filología	Estudios Hispánicos Superiores	20
Fac. de Filología	Traducción e Interculturalidad	36
Fac. de Filología / Centro Internacional	Doble Máster en Estudios Hispánicos Superiores y MAES (Nueva implantación)	10
Fac. de Filosofía	Filosofía y Cultura moderna	15
Fac. de Filosofía / Centro Internacional	Doble Máster en Filosofía y Cultura Modernas y MAES (Nueva implantación)	10
Fac. de Física	Física Nuclear	30

Fac. de Física	Microelectrónica: Diseño y Aplicaciones de Sist. Micro/Nanom.	30
Fac. de Geografía e Historia	Antropología: Gestión de la Diversidad Cultural, el Patrimonio y el Desarrollo	40
Fac. de Geografía e Historia	Arqueología	40
Fac. de Geografía e Historia	Documentos y Libros. Archivos y Biblioteca	40
Fac. de Geografía e Historia	Estudios Americanos	40
Fac. de Geografía e Historia	Estudios Históricos Avanzados	40
Fac. de Geografía e Historia	Ordenación y Gestión del Desarrollo Territorial y Local	40
Fac. de Geografía e Historia	Patrimonio Artístico Andaluz y su Proyección Iberoamericana	40
Fac. de Matemáticas	Matemática Avanzada	30
Fac. de Medicina	Investigación Médica, Clínica y Experimental (para Médicos)	55
Fac. de Medicina	Investigación Médica, Clínica y Experimental (otras titulaciones)	
Fac. de Odontología	Ciencias Odontológicas	50
Fac. de Psicología	Estudios Avanzados en Cerebro y Conducta	30
Fac. de Psicología	Intervención y Mediación Familiar	30
Fac. de Psicología	Migraciones Internacionales, Salud y Bienestar: Modelos y Estrategias de Intervención	40
Fac. de Psicología	Psicología de la Intervención Social y Comunitaria	35
Fac. de Psicología	Psicología de la Educación: Avances en Intervención Psicoeducativa y Necesidades Educativas Especiales	35
Fac. de Psicología	Psicología de la Salud / Psicología General Sanitaria	40
Fac. de Psicología	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	40
Fac. de Psicología	Psicología General Sanitaria	40
Fac. de Química	Estudios Avanzados en Química	50
Fac. de Turismo y Finanzas	Dirección y Planificación del Turismo	30

# **ANEXO II**



# INSTITUTO DE IDIOMAS

## OFERTA DE PLAZAS 2014 - 2015

IDIOMA	OFERTA CURSO 2014 - 2015
ALEMÁN I	1200
ÁRABE I	100
CHINO I	100
FRANCÉS I	1000
GRIEGO I	100
INGLÉS I	2800
ITALIANO I	800
JAPONÉS I	400
PORTUGUÉS I	100
RUSO I	100
<b>TOTAL</b>	<b>6700</b>

# **ANEXO III**



## **NORMATIVA REGULADORA DE LA CONCESIÓN DEL PREMIO EXTRAORDINARIO DE FIN DE ESTUDIOS**

### **Preámbulo**

La Universidad de Sevilla reguló la concesión del Premio Extraordinario Fin de Estudios mediante Acuerdo 4/J.G. 13-V-02, con el fin de alentar la dedicación al estudio y de reconocer la excelencia en los resultados académicos, posteriormente esta regulación fue modificada mediante Acuerdo 5.2.7/CG 2-12-05 y Acuerdo 3.6/CG 25-01-07. En la actualidad, tras la reforma de los títulos universitarios llevada a cabo por el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias, y sus modificaciones posteriores se hace patente la necesidad de introducir modificaciones en esta normativa a efectos de contemplar esta nueva estructura de titulaciones, así como revisar los criterios de valoración de los expedientes para ajustarlos al actual sistema de calificaciones.

En virtud de ello, la Universidad de Sevilla, en el marco de lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta del Reglamento General de Actividades Docentes, acuerda las siguientes normas reguladoras de la concesión del Premio Extraordinario Fin de Estudios:

### **Artículo 1.**

La Universidad de Sevilla podrá conceder cada año académico un Premio Extraordinario de Fin de Estudios por cada una de las titulaciones, titulaciones conjuntas o dobles titulaciones nacionales que se impartan en sus Centros. En el caso de las titulaciones conjuntas cuando corresponda a la Universidad de Sevilla la expedición del título.

### **Artículo 2.**

1. El Premio Extraordinario se concederá a los estudiantes de la Universidad de Sevilla que hayan concluido sus estudios durante el año académico inmediatamente anterior y hayan obtenido, en cada caso, la mayor nota media del expediente académico, de acuerdo con los criterios que se detallan en el artículo siguiente.
2. Deberán ser estudiantes egresados en el curso inmediatamente anterior de las titulaciones de Grado o Máster, así como aquellos que hayan completado los itinerarios curriculares de las dobles titulaciones de Grado o Máster ofertadas por la Universidad de Sevilla o, en su caso, de alguna de las titulaciones de la anterior ordenación universitaria que no haya tenido extinguida su docencia en el mencionado curso académico.
3. Se entenderá por estudiante egresado aquel que haya cumplido todos los requisitos para la obtención del título y lo haya solicitado, previo abono de los derechos que correspondan. En el caso de los estudiantes de la dobles titulaciones, que hayan completado todos los requisitos de ambas titulaciones y hayan solicitado los títulos correspondientes.
4. Adicionalmente, se considerará necesario que los beneficiarios hayan cursado y superado efectivamente en la Universidad de Sevilla al menos el 50% de los créditos previstos en el plan de estudios de la titulación que corresponda.

### **Artículo 3.**

Cálculo de la media del expediente académico a los únicos efectos de concesión de Premio:

1. Estudiantes con título de graduado o graduada:



Será el resultado de dividir la suma de los productos que resultan de multiplicar cada uno de los créditos superados por su respectiva calificación, por la suma de los créditos considerados. La nota resultante se reflejará con 2 decimales redondeada a la centésima.

A estos efectos no se tendrán en cuenta aquellos créditos en los que no figure calificación numérica alguna.

En el supuesto de que el total de créditos superados con calificación numérica, exceda de la carga lectiva del plan de estudios no se considerarán los créditos optativos de menor calificación que excedan de la citada carga lectiva.

2. Estudiantes con titulaciones de Arquitectura, Arquitectura Técnica, Diplomatura, Ingeniería, Ingeniería Técnica, Licenciatura o Maestro/a:

2.1. Expedientes configurados por créditos:

- a) Si se dispone en el expediente académico de las calificaciones de cada asignatura en el rango del 0 al 10, se procederá como en el punto 1 anterior. No obstante, la referencia a los créditos optativos debe ampliarse también a los de libre elección.
- b) Si únicamente se dispone en el expediente académico de las respectivas asignaturas con las calificaciones alfabéticas de: convalidado, aprobado, notable, sobresaliente y matrícula de honor, se trasladarán según la siguiente tabla de equivalencia:

<b>NOTA CUALITATIVA</b>	<b>VALOR NUMÉRICO</b>
Convalidado	6,0
Aprobado	6,0
Notable	8,0
Sobresaliente	9,5
Matrícula de Honor	10,0

Una vez realizada la traslación se calculará la nota media del expediente académico como en el punto a) anterior.

2.2. Expedientes configurados por asignaturas.

La nota media del expediente académico será la suma de todas las calificaciones, en su caso, con la traslación contemplada en el punto 2.1.b) anterior, de las asignaturas necesarias para la obtención del correspondiente título divididas por el número total de dichas asignaturas. A estos efectos las asignaturas cuatrimestrales tendrán la mitad de su valor (el valor de la calificación en el numerador será la mitad y se considerará con 0.5 en el divisor). La nota resultante se reflejará con 2 decimales redondeada a la centésima.

En el caso de que el estudiante haya accedido directamente a un segundo ciclo en virtud de haber superado un determinado primer ciclo u obtenido una titulación de solo primer ciclo, se considerarán únicamente las calificaciones obtenidas en el segundo ciclo.

3. Traslación de calificaciones para quienes se adapten desde las anteriores enseñanzas a los títulos de Grado.



- a) Si la Universidad dispone en el expediente académico, de las calificaciones de las respectivas asignaturas en el rango del 0 al 10, se trasladarán las calificaciones oportunas, en su caso, con los cálculos previos de ponderación necesarios, a los créditos que resulten reconocidos.
- b) Si únicamente se dispone en el expediente académico de las respectivas asignaturas con las calificaciones alfabéticas de: convalidado, aprobado, notable, sobresaliente y matrícula de honor, se trasladarán previamente según la siguiente tabla de equivalencia:

<b>NOTA CUALITATIVA</b>	<b>VALOR NUMÉRICO</b>
Convalidado	6,0
Aprobado	6,0
Notable	8,0
Sobresaliente	9,5
Matrícula de Honor	10,0

Seguidamente se procederá como en el punto a) anterior.

4. La calificación media del expediente académico para obtener el Premio Extraordinario será como mínimo de 8 puntos, de acuerdo con el sistema de cálculo indicado. Cuando no se alcance la nota requerida el premio quedará desierto, sin que en ningún caso se pueda acumular a otras titulaciones del Centro.

#### **Artículo 4.**

En el caso de que dos o más estudiantes coincidan en la mejor nota media, calculada como se indica en el apartado anterior, se atenderá alternativa y sucesivamente a los siguientes criterios de desempate:

1. Mayor número total de matrículas de honor.
2. Mayor número de matrículas de honor en las asignaturas de formación básica, troncales y, si procede, en las obligatorias.
3. Mayor número total de sobresalientes.
4. Mayor número de sobresalientes en las asignaturas de formación básica, troncales y, si procede, en las obligatorias.
5. Mayor valor de la media aritmética del expediente académico obtenida, mediante el procedimiento descrito en los números 1 y 2 anteriores, según proceda, a partir de las notas cuantitativas que figuren en dicho expediente.
6. Menor número de convocatorias utilizadas con arreglo a su titulación e itinerario curricular.
7. Menor número de años empleados en finalizar los estudios, según la titulación de que se trate.

#### **Artículo 5.**

1. La convocatoria se iniciará de oficio por el Vicerrectorado competente mediante escrito dirigido a los Centros en el que se recabará la remisión por parte de éstos de las propuestas de concesión de premio extraordinario del correspondiente curso académico.
2. La propuesta contendrá los datos personales del estudiante, así como la nota media del expediente expresada con dos decimales.

#### **Artículo 6.**

Recibida la documentación de todos los Centros, el Rector dictará resolución de concesión de los Premios Extraordinarios del curso académico correspondiente.



#### **Artículo 7.**

1. La Universidad de Sevilla expedirá a los estudiantes que obtengan el Premio Extraordinario un diploma acreditativo, firmado por el Rector y por el Secretario General de la Universidad.
2. Cada Centro mantendrá la relación oficial de los premios concedidos en un libro de registro especialmente habilitado al efecto.

#### **Artículo 8.**

1. Los estudiantes que acrediten haber obtenido Premio Extraordinario en titulaciones de primer y segundo ciclo, de sólo segundo ciclo, de Grado o sus correspondientes dobles titulaciones tendrán derecho a la compensación de los precios públicos por servicios académicos correspondientes a los estudios conducentes a la obtención de los títulos oficiales del siguiente nivel académico, esto es, a los estudios de Máster o a los estudios de Doctorado, según proceda, ofertados en los Centros propios de la Universidad de Sevilla.
2. Los estudiantes que acrediten haber obtenido Premio Extraordinario en titulaciones de Máster o doble Máster tendrán derecho a la compensación de los precios públicos correspondientes a los estudios de Doctorado ofertados por la Universidad de Sevilla.
3. En todo caso la compensación se aplicará a la primera matrícula de cada materia realizada a partir del curso siguiente al que corresponda la Resolución Rectoral de concesión de los premios extraordinarios.
4. Igualmente, quedarán exentos del abono de los derechos de expedición del título en el que hayan obtenido el premio extraordinario.

#### **Disposición derogatoria.**

Quedan derogados los Acuerdos 5.2.7/CG 2-12-05 y 3.6/CG 25-1-07

#### **Disposición final.**

La presente normativa entrará en vigor en el día de su aprobación por el Consejo de Gobierno.



## ANEXO IV

### 7. PROFESORADO

7.2 Plazas por promoción y prórrogas de contratos de Investigadores Ramón y Cajal y asimilados con fecha fin de contrato 2014.  
Dotación condicionada de plazas de Investigadores por promoción.

DEPARTAMENTO	ÁREA DE CONOCIMIENTO	PLAZA	OBSERVACIONES Y PERFIL DOCENTE
ELECTRONICA Y ELECTROMAGNETISMO	ELECTRONICA	P.AYUDANTE DOCTOR	Acreditación del Profesor D. Antonio José Ginés Arteaga (Inv. Postdoctoral Excelencia) que da lugar a la plaza.



7. PROFESORADO

7.3 Dotación de plazas de Profesor Contratado Doctor Interino por promoción (Acuerdo CIVEA) para contratación interina.

DEPARTAMENTO	ÁREA DE CONOCIMIENTO	PLAZA	OBSERVACIONES Y PERFIL DOCENTE
EDUCACION FÍSICA Y DEPORTE	DIDÁCTICA DE LA EXPRESION CORPORAL	C.D.	Acreditación de la Profesora D <sup>a</sup> María Encarnación Garrido Guzmán que da lugar a la plaza.
HISTORIA DEL ARTE	HISTORIA DEL ARTE	C.D.	Acreditación del Profesor D. Manuel Varas Rivero que da lugar a la plaza.



**7. PROFESORADO****7.4 Cambio de Perfil Plaza de Profesor Asociado**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>ÁREA DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PLAZA</b>	<b>OBSERVACIONES Y PERFIL DOCENTE</b>
CIRUGÍA	OFTALMOLOGÍA	P.ASOCIADO 13 H.	Perfil Anterior: Oftalmología Nuevo Perfil propuesto: Optometría II /El Láser y sus aplicaciones.

**7. PROFESORADO****7.5 Modificación de Plantilla**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>ÁREA DE CONOCIMIENTO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
INGENIERÍA DEL DISEÑO	EXPRESIÓN GRÁFICA EN LA INGENIERÍA	Ampliación plaza de Profesor Asociado TP9 → Profesor Asociado TP13.



## 7. PROFESORADO

## ANEXO VIII

### 7.6.1 Oferta de Empleo Público 2014

DEPARTAMENTO	ÁREA DE CONOCIMIENTO	PLAZA
FISICA APLICADA III	FÍSICA APLICADA	C.U.
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES	C.U.
MICROBIOLOGÍA	MICROBIOLOGÍA	C.U.
DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	C.U.
CIENCIAS JURIDICAS BASICAS (DERECHO ROMANO, HISTORIA DEL DERECHO Y DERECHO ECLESIASTICO DEL ESTADO)	DERECHO ROMANO	C.U.
DERECHO ADMINISTRATIVO	DERECHO ADMINISTRATIVO	C.U.
DIDACTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	C.U.
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	C.U.
BIOQUÍMICA VEGETAL Y BIOLOGÍA MOLECULAR	BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	T.U.
CRISTALOGRAFÍA, MINERALOGÍA Y QUÍMICA AGRÍCOLA	EDAFOLOGÍA Y QUÍMICA AGRÍCOLA	T.U.
INGENIERÍA AEROESPACIAL Y MECÁNICA DE FLUIDOS	INGENIERÍA AGROFORESTAL	T.U.
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	T.U.
ZOOLOGÍA	ZOOLOGÍA	T.U.



## 7. PROFESORADO

## ANEXO IX

### 7.6.2 Oferta de Empleo Público 2014

DEPARTAMENTO	ÁREA DE CONOCIMIENTO	PLAZA
FISICA APLICADA III	FÍSICA APLICADA	C.U.
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES	DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES	C.U.
MICROBIOLOGÍA	MICROBIOLOGÍA	C.U.
DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	C.U.
CIENCIAS JURIDICAS BASICAS (DERECHO ROMANO, HISTORIA DEL DERECHO Y DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO)	DERECHO ROMANO	C.U.
DERECHO ADMINISTRATIVO	DERECHO ADMINISTRATIVO	C.U.
DIDACTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	C.U.
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	C.U.

7.6.3 Oferta de Empleo Público 2014

DEPARTAMENTO	ÁREA DE CONOCIMIENTO	OBSERVACIONES
DERECHO ADMINISTRATIVO	DERECHO ADMINISTRATIVO	Perfil Anterior: Organización y Derecho Administrativo Económico. Derecho Administrativo II (Grado en Gestión y Administración Pública). Derecho Administrativo II (Doble Grado Derecho y Gestión y Administración Pública). Derecho Administrativo (Grado en Economía). Perfil Actual: Asignaturas del área de conocimiento adscritas al departamento.
MICROBIOLOGÍA	MICROBIOLOGÍA	<u>Comisión Titular</u> Decae: Vocal 1º Titular: D. Manuel Megías Guijo C.U. de Sevilla. Causa: Sin vinculación con la Universidad. Jubilado Lo sustituye D. Antonio Ventosa Utero C.U. de Sevilla <u>Comisión Suplente</u> Vocal 1º: Se propone a Dª Mª del Rosario Espuny Gómez C.U. de Sevilla. Decae: Vocal Secretaria Suplente: Dª Carmen Gutiérrez Navarro C.U. de Sevilla. Causa : Sin vinculación con la Universidad. Jubilada Se propone su sustitución por D. Ramón Andrés Bellogín Izquierdo C.U. de Sevilla
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	<u>Comisión Suplente</u> Decae: Presidente Suplente: Dª Carmen García Pastor C.U. de Sevilla. Causa: Sin vinculación con la Universidad. Jubilada. Se propone su sustitución por: Dª Mª José León Guerrero, C.U. de Granada.
CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS (DERECHO ROMANO, HISTORIA DEL DERECHO Y DERECHO ECLESIASTICO DEL ESTADO)	DERECHO ROMANO	<u>Comisión Titular</u> Decae: Presidente Titular: D. Alejandro Fernández Barreiro C.U. Universidad de La Coruña. Causa: Sin vinculación con la Universidad. Jubilado La Comisión que se propone es la siguiente: <u>Comisión Titular:</u> Presidente: Dª Mª Teresa Giménez Candela, C.U. Autónoma de Barcelona Vocal 1º: D. Javier de los Mozos Touya, C.U. de Valladolid Vocal 2ª: D. Javier Paricio Serrano, C.U. Complutense de Madrid Vocal 3º: D. Francisco Cuenca Boy, C.U. Cantabria Secretaria: Dª Rosa Mentxaka Elexpe, C.U. País Vasco <u>Comisión Suplente:</u> Presidente: D. Fernando Gómez Carbajo, C.U. Alcalá de Henares Vocal 1º: D. Julio García Camiñas, C.U. La Coruña Vocal 2º: Dª. Victoria Sansón Rodríguez, C.U. La Laguna Vocal 3º: Dª Amelia Castresana Herrero, C.U. Salamanca Secretario: D. Francisco Javier Andrés Santos, C.U. Valladolid

# **ANEXO XI**



## **NORMATIVA TRANSITORIA SOBRE LA DEDICACIÓN ACADÉMICA DEL PROFESORADO PARA EL CURSO 2014/2015**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Equipo de Gobierno, en cumplimiento del Programa Electoral del Rector, está estudiando un modelo de medición de las diversas tareas que conforman la dedicación académica del personal docente e investigador (PDI en adelante) –en sus ámbitos de docencia, investigación, transferencia de conocimiento, formación y gestión– para formular, como consecuencia, la política en cuanto al reparto del tiempo de trabajo del profesorado.

El objetivo a medio plazo es disponer de un instrumento para evaluar el volumen total del trabajo académico de un Departamento: la suma de la dedicación académica de su PDI, que pasará a ser la referencia para el desarrollo de las políticas de dotación de plazas por necesidades académicas y de financiación de los Departamentos.

Las disposiciones de esta normativa se formulan transitoriamente para el curso 2014/2015, ya que nos encontramos aún en un período de cambios, en el que conviven la extinción de las titulaciones reguladas por la LRU, los Grados y la adaptación de títulos oficiales de Máster para acoger estudiantes que han obtenido el Grado, con las medidas de recorte en materia de dotación de plazas de profesorado y becas.

La dedicación académica se formula en horas de trabajo o equivalentes, lo que va acompañado de la cuantificación de las diversas actividades que la componen en términos de horas de trabajo y su traducción en diferentes modelos de dedicación académica. En particular, se establece como fórmula general un mínimo de 160 y un máximo de 240 horas anuales dedicadas a la docencia presencial y como excepciones determinados supuestos especiales y aquellos casos en los que deba aumentarse dicho máximo para que el modelo resultante sea viable con los recursos de PDI disponible.

### **ARTICULADO**

#### **Capítulo I. Actividades académicas del Personal Docente e Investigador**

##### **Artículo 1. Dedicación académica**

La dedicación académica individual del PDI de la Universidad de Sevilla comprende la realización de actividades docentes, de investigación, de transferencia de conocimiento, de gobierno y gestión, y de formación.

##### **Artículo 2. Actividad docente**

1. La actividad docente del PDI comprende las acciones, tareas y trabajos que implican transmisión de conocimiento al alumnado y el apoyo para la adquisición de competencias a través de procesos formativos.
2. La actividad docente incluye:



- A) La docencia presencial en grupos lectivos de titulaciones oficiales de la Universidad de Sevilla: clases teóricas, seminarios, prácticas o cualquier otra actividad que suponga la presencia de un profesor ante un grupo de estudiantes en un aula, sala de seminario, laboratorio, taller, etc.
- B) La docencia presencial en la dirección de: tesis doctorales, trabajo fin de Grado, trabajos fin de Máster y tutelados de prácticas externas de programas y titulaciones oficiales de la Universidad de Sevilla.
- C) La tutorías, la orientación y la atención a los estudiantes de la Universidad de Sevilla incluyendo, en particular, la correspondiente a la dirección de trabajos fin de Grado, trabajos fin de Máster y tutela de prácticas externas de titulaciones oficiales y el porcentaje de créditos europeos que, en su caso, se asignen en los planes de estudio a la tutela de actividades académicamente dirigidas.
- D) Otras tareas docentes, como:
- a) Elaboración de materiales docentes para la enseñanza, en particular libros de texto, y aquellos en formato electrónico y virtual para las enseñanzas a distancia.
  - b) Generación de herramientas para el desarrollo de la docencia.
  - c) Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos, distintos al trabajo fin de carrera, Grado o Máster, que deba realizar el alumnado, individualmente o en grupo, en el marco de las materias o asignaturas.
  - d) Preparación de programas y proyectos docentes, así como su difusión y su inclusión en las bases de datos institucionales.
  - e) Preparación y confección de exámenes y evaluaciones (continua y final).
  - f) Vigilancia y corrección de exámenes y otras evaluaciones, publicación de calificaciones y revisión posterior con el alumnado.
  - g) Cumplimentación y firma de las actas de las convocatorias oficiales.
  - h) Participación en comisiones de evaluación de trabajos fin de carrera y tesis doctorales.
  - i) Coordinación de asignaturas.
  - j) Coordinación, seguimiento y evaluación de asignaturas en proceso de extinción
  - k) Participación en programas de innovación educativa.
  - l) Docencia en actividades de libre configuración y actividades susceptibles de reconocimiento académico en los títulos de Grado.
  - m) Docencia en títulos propios, en particular los gestionados por el Centro de Formación Permanente, y otras actividades de formación continua y extensión universitaria.
  - n) Participación como docente en cursos de formación del profesorado.
  - o) Participación en la dirección, administración y coordinación académica de las enseñanzas en todas las etapas.
  - p) Participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios.





- q) Tutorización de alumnado interno, becarios de colaboración y alumnos visitantes.
3. Podrá computarse la docencia presencial en programas y titulaciones oficiales que no sean de la Universidad de Sevilla cuando así se recoja en el correspondiente convenio de colaboración.

### **Artículo 3. Actividad Investigadora**

1. La actividad investigadora comprende las acciones, tareas y trabajos que contribuyen a la generación y difusión del conocimiento científico, tecnológico o artístico que el PDI realice individualmente o en grupo.
2. La actividad investigadora incluye:
  - A) La generación de conocimiento y su difusión a la comunidad científica mediante la publicación de artículos, libros, informes, comunicaciones a congresos u otros medios establecidos en cada disciplina académica.
  - B) La coordinación o dirección de proyectos, grupos, centros de investigación y grandes estructuras científicas.
  - C) La participación en proyectos de investigación.
  - D) La atención tutorial y la orientación en la formación de investigadores y la dirección de tesis doctorales
  - E) La asistencia y presentación de trabajos en congresos, talleres y seminarios.
  - F) La participación en consejos editoriales.
  - G) Las estancias en centros de investigación.
  - H) La edición y revisión de publicaciones científicas.
  - I) El desarrollo de herramientas y soportes para la investigación.
  - J) La coordinación y desarrollo de convenios de colaboración en la investigación.
  - K) Otras posibles tareas de investigación singulares en cada disciplina académica

### **Artículo 4. Actividad de Transferencia de conocimiento**

1. La actividad de transferencia de conocimiento y tecnología constituye el compromiso de la universidad con la sociedad y comprende las actuaciones, tareas y trabajos científicos, tecnológicos y artísticos que propicien la aplicación del conocimiento a la sociedad y sus agentes económicos en el ámbito del I+D, mediante procesos de desarrollo tecnológico e innovación.
2. Esta actividad incluye:
  - A) El diseño, la dirección y la ejecución material de proyectos técnicos y trabajos aplicados científicos, artísticos, sociales y culturales que supongan transferencia de conocimiento.
  - B) El desarrollo de patentes, licencias, marcas, prototipos y otras formas de protección y explotación de la propiedad intelectual e industrial, así como la



creación de empresas de base tecnológica de origen académico y otras basadas en el conocimiento.

C) Otras actuaciones de transferencia del conocimiento

### **Artículo 5. Actividad de Gobierno y Gestión**

1. La actividad de gobierno y gestión comprende las actuaciones, tareas y trabajos requeridos para una planificación correcta y una ejecución acertada de las actividades docentes, investigadoras y de transferencia del conocimiento, así como la dirección, representación y gestión de proyección global sobre la Universidad o cualquiera de sus ámbitos.
2. Esta actividad incluye:
  - A. El desempeño de cargos académicos en el gobierno de la Universidad.
  - B. El desempeño de cargos académicos en el gobierno de los Centros propios e Institutos Universitarios.
  - C. La dirección de Departamentos y la coordinación de titulaciones.
  - D. El desempeño del cargo de secretario del Departamento.
  - E. La elaboración, propuesta, gestión y rendición de cuentas de las ayudas para proyectos de investigación, así como otras solicitudes de ayudas, para su presentación en convocatorias oficiales.
  - F. La inclusión de las distintas actividades de investigación en bases de datos y aplicaciones informáticas oficiales.
  - G. La pertenencia a órganos colegiados contemplados en el Estatuto de la Universidad de Sevilla.
  - H. Otras actuaciones de gobierno, gestión, dirección, representación o coordinación como:
    - a. La participación en la gestión de programas de movilidad nacional e internacional.
    - b. La coordinación de los cursos de formación.
    - c. La pertenencia a comisiones de universidad, centro y departamento.

### **Artículo 6. Actividad de Formación**

La actividad de formación del PDI comprende las acciones, tareas y trabajos que contribuyen al perfeccionamiento y actualización de capacidades y competencias necesarias para el desarrollo de las actividades mencionadas en los artículos anteriores; en particular, la asistencia y seguimiento a cursos organizados por el Secretariado de Formación y Evaluación contenidas en el Plan de Formación del PDI de la Universidad de Sevilla.



## **Capítulo II. Jornada Laboral y orientaciones de la actividad académica**

### **Artículo 7. Jornada Laboral del PDI con dedicación a tiempo completo**

1. La duración de la jornada laboral de los miembros del PDI con régimen de dedicación a tiempo completo (PDI-TC, en adelante), en la que se desarrollarán las actividades académicas a que se refiere la presente normativa, será la establecida con carácter general para los funcionarios de la Administración General del Estado, esto es, treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cincuenta y siete horas anuales (Res. 23 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, BOE de 24 de diciembre de 2013).
2. La jornada laboral comprende la realización de actividades docentes, de investigación, de transferencia de conocimiento, de gobierno y gestión y de formación.
3. El cómputo anual de las horas de trabajo dedicadas a las actividades docentes en el curso 2014/2015 será el que se establece en los artículos siguientes de esta normativa. El resto de horas de trabajo se distribuirá por cada miembro del PDI-TC entre actividades de investigación, de transferencia de conocimiento, de gobierno y gestión y actividades de formación.
4. La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes. Excepcionalmente podrá ampliarse a los sábados para la realización de exámenes u otro tipo de actividades lectivas que lo requieran, siempre y cuando así lo exija la necesidad del servicio.

### **Artículo 8. Jornada laboral del personal docente e investigador a tiempo parcial**

La Jornada laboral del PDI con régimen de dedicación a tiempo parcial, sea funcionario o contratado, será la establecida en su nombramiento o contrato, con un máximo de trece horas semanales durante las que se desarrollarán las actividades de docencia presencial, tutorías y demás actividades académicas fijadas en su nombramiento o contrato.

### **Artículo 9. Dedicación horaria a la actividad docente del PDI-TC**

1. En cómputo anual y con carácter general, salvo las situaciones especiales y excepcionales establecidas en los artículos 10 a 15, la dedicación horaria del PDI-TC a la docencia presencial comprendida conjuntamente en los apartados A) y B) del artículo 2.2 será de un mínimo de 160 horas y un máximo de 240 horas anuales.
2. La dedicación horaria del PDI-TC a las tutorías, orientación y atención a los estudiantes, comprendidas en el apartado C) del artículo 2.2 anterior, será de 240 horas en cómputo anual, que se llevarán a cabo en razón de 6 horas semanales



durante las 30 semanas de impartición de clases presenciales y las 10 semanas de exámenes.

3. La dedicación horaria del PDI-TC a la actividad docente comprendida en el apartado D) del artículo 2.2 será la necesaria para su cumplimiento y se incluirá dentro del resto de horas anuales que quedan al descontar de las 1657 horas totales, las horas que correspondan a lo descrito en los apartados anteriores de este artículo.

#### **Artículo 10. Dedicación a la docencia presencial del PDI-TC con vinculación permanente**

1. Con carácter general el PDI-TC con vinculación permanente, no incluido en los apartados posteriores de este artículo, tendrá una dedicación a la docencia presencial de hasta 240 horas anuales.
2. El PDI-TC con vinculación permanente que tenga reconocidos tres o cuatro sexenios tendrá una dedicación a la docencia presencial de hasta 160 horas anuales, ampliables a petición propia, salvo los Catedráticos de Universidad que tendrán una dedicación a la docencia presencial de hasta 160 horas anuales, ampliables a petición propia, cuando cuenten con cuatro sexenios de investigación. En ambos casos, el último sexenio deberá haberse concedido por la CNEAI en la Convocatoria de 2007 o posteriores.
3. También tendrá una dedicación a la docencia presencial de hasta 160 horas anuales, ampliables a petición propia, el PDI-TC con vinculación permanente en régimen de dedicación a tiempo completo que tenga cinco o más sexenios concedidos, independientemente de la fecha del último concedido.

#### **Artículo 11. Dedicación a la docencia presencial del PDI-TC con vinculación temporal**

1. El profesorado emérito tendrá la dedicación a la docencia presencial correspondiente a la situación de funcionario que ocupara en el momento de su jubilación.
2. La dedicación a la docencia presencial de los ayudantes será de hasta 60 horas anuales, todas ellas de docencia presencial de carácter práctico, que no podrán ser ampliadas en ningún caso.
3. El profesorado ayudante doctor y el profesorado sustituto interino a tiempo completo tendrá una dedicación a la docencia presencial de hasta 240 horas anuales.
4. El personal investigador de los programas Ramón y Cajal y asimilados tendrá una dedicación a la docencia presencial de hasta 80 horas anuales a petición propia, con la excepción de quienes hayan obtenido la prórroga de sus condiciones contractuales, y no tengan acreditación I3, para quienes será de hasta 240 horas anuales.
5. El personal investigador en formación tendrá la dedicación a la docencia presencial recogida en las bases de la convocatoria, con la excepción del personal investigador en



formación en áreas de conocimiento consideradas deficitarias que han obtenido los incentivos previstos y la prórroga de su contrato, recogidos en la *Resolución de X de X de 2014 de la SGUIT*, para los que será de hasta 240 horas anuales.

### **Artículo 12. Dedicación a la docencia presencial del PDI-TP con vinculación temporal**

El profesorado asociado y el profesorado sustituto interino en régimen de dedicación a tiempo parcial tendrá la dedicación a la docencia presencial anual indicada en su contrato.

### **Artículo 13. Cómputo de la dedicación a la docencia presencial**

1. Además de las horas de docencia presencial en grupos lectivos de titulaciones oficiales de la Universidad de Sevilla según lo establecido en los correspondientes planes de estudio, computarán dentro de la docencia presencial las horas de docencia presencial reconocidas por la dirección de: tesis doctorales, trabajo fin de Grado, trabajos fin de Máster y tutelas de prácticas externas de programas y titulaciones oficiales de la Universidad de Sevilla recogidas en la siguiente tabla.

<b>Actividad</b>	<b>Horas de dedicación anual</b>
Dirección o codirección de tesis doctorales (computarán en el curso 14/15 sólo las tesis defendidas y aprobadas en Programas de Doctorado de la Universidad de Sevilla los cursos <i>2011/2012 y 2012/2013</i> )	15 (por cada una; se reparten si hay codirección) con un máximo de 30
Tutorización según lo previsto en los programas de doctorado de la Universidad de Sevilla derivados del RD 99/2011 cuando se ejerce por persona distinta al director de tesis.	1 por cada estudiante tutelado en el curso académico 13/14, con un máximo de 5.
Tutela de Prácticas Externas en titulaciones de Grado o Máster de la Universidad de Sevilla (las asignadas en el curso <i>2013/2014</i> computarán para el tutor en el curso <i>2014/2015 y las asignadas en el 2014/2015 en el 2015/2016</i> )	1 por cada estudiante y 6 créditos ECTS de la materia (se reparten si hay cotutela), con un máximo de 20
Dirección o codirección de Trabajos Fin de Máster en titulaciones de la Universidad de Sevilla (las asignadas en el curso <i>2013/2014</i> computarán para el tutor en el curso <i>2014/2015 y las asignadas en el 2014/2015 en el 2015/2016</i> )	8 por cada estudiante y 6 créditos ECTS de la materia (se reparten si hay codirección), con un máximo de 30
Dirección o codirección de Trabajos Fin de Grado en titulaciones de la Universidad de Sevilla (las asignadas en el curso <i>2013/2014</i> computarán para el tutor en el curso <i>2014/2015 y las asignadas en el 2014/2015 en el 2015/2016</i> )	5 por cada estudiante y 6 créditos ECTS de la materia (se reparten si hay codirección), con un máximo de 30

2. La participación en tareas docentes del personal investigador en formación definido en el artículo 6 del Reglamento General de Investigación se reconocerá a todos los



efectos. El número de horas de dicha dedicación computará como parte de la dedicación a la docencia presencial anual del Director de Tesis, con carácter voluntario por parte de éste, cuando pertenezca al mismo Departamento. En el caso de que hubiera más de un Director, el reparto sería proporcional entre ellos.

3. Dentro de la dedicación a la docencia presencial individual anual de cada docente se homologará en horas de docencia presencial la dedicación a las tareas de gestión, investigación y transferencia de conocimiento de acuerdo con las cantidades horarias recogidas en la tabla que figura a continuación. Las horas homologadas por estas actividades no podrán incluirse en el mínimo de 160 horas anuales de docencia presencial que se fija en el apartado 4 de este artículo.

<b>Actividad / desempeño de cargo</b>	<b>Horas de dedicación anual homologadas</b>
Responsabilidad en Proyectos de Investigación del Plan Nacional, otros Proyectos Nacionales de carácter competitivo y Proyectos de Excelencia de la Comunidad Autónoma cuyo beneficiario sea la Universidad de Sevilla	20 independientemente del número de proyectos
Responsabilidad en Proyectos de la Unión Europea cuyo beneficiario sea la Universidad de Sevilla	30 independientemente del número de proyectos
Coordinación de Proyectos de la Unión Europea cuyo beneficiario sea la Universidad de Sevilla y grandes consorcios en los que participe la Universidad de Sevilla	45 independientemente del número de proyectos
Dirección de Servicios Generales de Investigación	45
Director de Departamento	40
Vicedecano, Subdirector de Escuela o Secretarios de Centro	40
Coordinación de títulos de Máster oficiales de la Universidad de Sevilla y de Programas de Doctorado de la Universidad de Sevilla regulados por el RD 99/2011	40 (se reparten si hay coordinación compartida)
Responsabilidad en Contratos de I+D+i regionales, nacionales o internacionales de carácter competitivo liderados por la Universidad de Sevilla (no se considerarán proyectos en la modalidad de subcontratación)	20 independientemente del número de contratos

4. Se fija un mínimo de 160 horas anuales de docencia presencial en las que no podrán incluirse las horas homologadas por las actividades que se citan en los apartados 2 y 3 de este artículo. Este mínimo no será de aplicación en las categorías de profesorado cuya máxima dedicación académica es menor (ayudantes, investigadores del programa Ramón y Cajal y asimilados, personal investigador en formación y profesorado a tiempo parcial).



5. Lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo no será de aplicación en los supuestos especiales recogidos en el artículo 14.

#### **Artículo 14. Supuestos especiales**

1. La dedicación anual a la docencia presencial de los Decanos y Directores de Escuela, Institutos Universitarios de Investigación o de Centros de Investigación Mixtos con otros organismos será de 120 horas.

2. La dedicación a la docencia presencial de los Vicerrectores y otros miembros del equipo de gobierno será la que se fije en cada caso por resolución rectoral.

3. La dedicación a la docencia presencial de los representantes sindicales será la establecida en la normativa aplicable y las resoluciones rectorales correspondientes.

#### **Artículo 15. Situaciones excepcionales**

1. Los departamentos podrán aprobar, por unanimidad, planes de asignación de profesorado en sus áreas de conocimiento que contemplen un reparto equilibrado de la docencia, siempre que se respeten los máximos establecidos para los ayudantes, profesores ayudantes doctores y personal investigador en formación y no se planteen nuevas contrataciones.
2. Cualquier miembro del PDI-TC, salvo los ayudantes y el personal investigador en formación a que se refiere el artículo 6 del RG de Investigación, podrá superar, a petición propia, el número de horas de docencia presencial que se fija en los artículos anteriores, sin que ello pueda ir en detrimento de las dedicadas a las tareas de investigación o transferencia tecnológica.
3. En aquellos departamentos o áreas de conocimiento en los que no sea posible cubrir todo el encargo docente presencial con las dedicaciones de su profesorado computadas como se indica en los artículos anteriores, el PDI-TC con vinculación permanente que no tenga sexenios concedidos o cuyo último sexenio concedido lo haya sido en la Convocatoria de 2006 o anterior, dedicará a la docencia presencial hasta 320 horas en computo anual en función de las necesidades del servicio docente, procurándose un reparto equilibrado entre dicho profesorado.

#### **Artículo 16. Información para los Departamentos**

1. El Vicerrectorado de Profesorado enviará a los departamentos un listado con la dedicación docente presencial personalizada, en aplicación de los artículos anteriores, del profesorado de cada área.

2. El Director del Departamento deberá trasladar copia completa del listado a todo el PDI del Departamento en el plazo de tres días hábiles desde su recepción.



3. A efectos de lo dispuesto en los artículos 10 y 15, se tendrán en cuenta los sexenios concedidos por la CNEAI hasta la Convocatoria de 2012 incluida.

**Disposición adicional Primera. Modificación del Reglamento para la Elaboración de los Planes de Asignación de Profesorado a los Planes de Organización Docente, aprobado por Acuerdo 3.2/CG 9-05-05 (y modificado por Acuerdo 7.6/CG 27-6-12).**

1. Los niveles del orden de prelación citados en el artículo 5.1. del Reglamento para la Elaboración de los Planes de Asignación de Profesorado a los Planes de Organización Docente quedan redactados como siguen:

- Nivel 1. Becarios de Investigación y Personal Investigador en Formación, incluido el personal investigador en formación en áreas de conocimiento consideradas deficitarias que han obtenido los incentivos previstos y la prórroga de su contrato, recogidos en la Resolución de X de X de 2014 de la SGUIT.
- Nivel 2. Profesores Sustitutos Interinos.
- Nivel 3. Profesores Asociados con dedicación a tiempo parcial, incluyendo los del Convenio con las Instituciones Sanitarias o el C.S.I.C., sin título de doctor.
- Nivel 4. Ayudantes sin título de doctor.
- Nivel 5. Profesor Colaborador sin título de doctor.
- Nivel 6. Profesor Titular de Escuela Universitaria sin título de doctor.
- Nivel 7. Profesores Asociados con dedicación a tiempo parcial, incluyendo los del Convenio con las Instituciones Sanitarias o el C.S.I.C., con título de doctor.
- Nivel 8. Ayudantes con título de doctor.
- Nivel 9. Profesores Ayudantes Doctores e Investigadores contratados (Programa *Ramón y Cajal* y asimilados) sin acreditación para las figuras de Profesor Colaborador o Profesor Contratado Doctor. Otro PDI acreditado para la figura de Ayudante Doctor.
- Nivel 10. Profesores Colaboradores con título de doctor y otro Personal Docente e Investigador con título de doctor y acreditación para la figura de Profesor Colaborador.
- Nivel 11. Profesores Contratados Doctores y otro Personal Docente e Investigador con acreditación para la figura de Profesor Contratado Doctor.
- Nivel 12. Profesores Titulares de Escuela Universitaria con título de doctor.
- Nivel 13. Profesores Titulares de Universidad, Catedráticos de Escuela Universitaria y otro Personal Docente e Investigador con acreditación para la figura de Profesor Titular de Universidad.
- Nivel 14. Catedráticos de Universidad y otro Personal Docente e Investigador con acreditación para la figura de Catedrático de Universidad.

2. Para el Personal Docente e Investigador que figure en un nivel por estar acreditado, la fecha de antigüedad en el nivel correspondiente será la que figure en la acreditación.





**Disposición adicional Segunda. Cita en género femenino de los preceptos de esta Normativa**

Las referencias a personas, colectivos o cargos académicos figuran en la presente Normativa en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino.

**Disposición final. Desarrollo normativo**

Se habilita a la Vicerrectora de Profesorado de la Universidad de Sevilla para dictar las resoluciones que fueran necesarias para el cumplimiento o desarrollo de lo dispuesto en esta normativa.

# **ANEXO XII**



**II PLAN DE IGUALDAD  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
(2014-2018)**

## Contenido

---

1	PRESENTACIÓN .....	4
2	DIAGNÓSTICO .....	5
2.1	INTRODUCCIÓN .....	5
2.2	ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN .....	8
2.2.1	Equipo de Gobierno .....	8
2.2.2	Claustro .....	9
2.2.3	Consejo de Gobierno .....	11
2.2.4	Consejo Social.....	13
2.2.5	Centros Propios.....	14
2.2.6	Departamentos Universitarios.....	15
2.2.7	Institutos Universitarios .....	17
2.2.8	A modo de resumen .....	17
2.2.9	Defensoría Universitaria .....	18
2.2.10	Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as .....	18
2.2.11	Órgano de Representación de los Estudiantes (CADUS) .....	18
2.3	PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).....	20
2.3.1	Composición .....	20
2.3.2	Promoción, edad y antigüedad media del PDI.....	21
2.3.3	Retribución media PDI.....	27
2.3.4	Investigación y sexenios .....	28
2.3.5	Becas y contratos de investigación .....	31
2.3.6	Situaciones protegidas PDI .....	32
2.4	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) .....	33
2.4.1	Composición .....	33
2.4.2	PAS Funcionario .....	33
2.4.3	PAS Laboral.....	35
2.4.4	Retribución media PAS .....	37
2.4.5	Grado de titulación PAS .....	38
2.4.6	Selección PAS .....	38
2.4.7	Situaciones protegidas PAS .....	38
2.4.8	Formación del PAS .....	39
2.5	ESTUDIANTES.....	40
2.5.1	Estudiantes matriculados.....	40
2.5.2	Estudiantes de 1ºy 2º ciclo y grado .....	41
2.5.3	Estudiantes de Máster oficial.....	43
2.5.4	Estudiantes de Doctorado.....	45
2.5.5	Estudiantes de Títulos Propios .....	46
2.5.6	Becas estudiantes .....	48
2.5.7	Tasa de éxito de estudiantes de grado .....	48
2.6	MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD .....	50
2.6.1	Medidas de Conciliación Centradas en la Atención ala Infancia y Adolescencia.....	50
2.6.2	Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Dependencia.....	53
2.6.3	Desarrollo Normativo y Ayudas de Acción Social en Materia de Conciliación .....	55

2.7	OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD .....	58
2.7.1	Oferta formativa reglada .....	58
2.7.2	Otra oferta formativa en materia de igualdad .....	64
3	II PLAN DE IGUALDAD DE LA US (2014-2018) .....	67
3.1	JUSTIFICACIÓN .....	67
3.2	ESTRUCTURA: EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS .....	68
4	ANEXOS .....	76
4.1	ANEXO 1. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD .....	76
4.2	ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO .....	76
4.3	ÍNDICE DE TABLAS .....	76
4.4	ÍNDICE DE GRÁFICAS .....	78

# 1 PRESENTACIÓN

---

La Universidad de Sevilla es una institución sensible y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres. Hay que remontarse a 1993 para hacer un breve repaso de las actuaciones en esta materia. Ese año, el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, oferta el primer programa de guarderías y escuelas infantiles. En esa misma década, se realiza el primer estudio sobre la situación de las mujeres en la Universidad de Sevilla y se firma un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer para la promoción del acceso al empleo de las universitarias andaluzas en puestos acordes a su preparación. Las actuaciones de este primer periodo culminan con la creación en el año 2002 de la Unidad de Orientación para la Mujer dentro del SACU. El compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres, se refleja también en los programas de gobierno de las personas que han asumido en anteriores legislaturas la responsabilidad de dirigir esta institución.

Con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y de la Ley Andaluza para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 12/2007, la Universidad de Sevilla adapta sus estructuras y actuaciones a este nuevo marco. En 2008 se nombra a la primera directora de la Unidad para la Igualdad, y en 2009 se incluyen las competencias de la misma en el Reglamento General de Actividades de Asistencia a la Comunidad Universitaria. Ese mismo año se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Las actuaciones realizadas en cumplimiento del I Plan de Igualdad han dado sus frutos como ha quedado patente en el diagnóstico de género que acompaña a este documento. La modificación y aplicación del Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU, 19-5-11) en los procesos electorales celebrados desde entonces han permitido que la composición del último Claustro (X Mandato) sea, por primera vez, equilibrada tanto en el total de claustrales como por sectores. Se han alcanzado también los compromisos adquiridos en el contrato programa en cuanto al porcentaje de mujeres que ocupan cargos no electos en el equipo de gobierno, así como en cuanto al porcentaje de mujeres catedráticas y de mujeres responsables de proyectos de investigación.

A pesar de estos avances todavía queda camino por recorrer. Para recorrerlo, por la senda del compromiso y la participación de toda la comunidad universitaria, se crea, en esta legislatura, la Delegación del Rector para la Igualdad y la Comisión de Igualdad de la Universidad de Sevilla. Con estas estructuras, junto con la aprobación del II Plan de Igualdad, la Universidad de Sevilla renueva su compromiso con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en los órganos de gobierno, en la gestión de la investigación, en la eliminación de los estereotipos de género que pueden estar en la base de la elección de los estudios, en la construcción de un conocimiento no androcéntrico y que tenga en cuenta la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas así como la inclusión de dicho conocimiento en la formación que se ofrece, entre otros. Este compromiso con la igualdad que se adquiere con el conjunto de medidas incluidas en el Plan, trasciende al ámbito universitario y se traslada al conjunto de la sociedad. El respeto a la diversidad, el promover oportunidades para la igualdad, la no discriminación, son la base de las sociedades democráticas, y abundar en estos derechos para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria forma parte de la responsabilidad de esta institución.

Antonio Ramírez de Arellano López  
Rector

## 2 DIAGNÓSTICO

---

### 2.1 INTRODUCCIÓN

#### **Justificación**

Una manifestación clara del sistema de patriarcado es la negación histórica que las mujeres han vivido para poder participar de manera activa y reconocida en los ámbitos de poder social. La incorporación de las mujeres a los ámbitos de poder y responsabilidad es relativamente reciente y, aunque todavía siguen existiendo importantes diferencias entre mujeres y hombres, se ha avanzado en este sentido en los últimos tiempos. Qué duda cabe de que para que esta incorporación se haya ido produciendo, ha sido fundamental el impulso que han supuesto los movimientos de mujeres reclamando cambios, las acciones de los organismos públicos de igualdad desde la creación en 1983 del Instituto de la Mujer y en 1989 del Instituto Andaluz de la Mujer, las directrices de instituciones internacionales y europeas desde hace casi medio siglo y el desarrollo de cambios legislativos que en España comienzan con la Constitución de 1978 pero que de una manera más decidida y específica se han concretado en la última década, con lo que se ha conseguido una participación más equilibrada de mujeres y hombres. Son cuatro las referencias legales que merecen ser citadas dentro del estudio de la situación de igualdad en nuestra Universidad y que dan sentido y justifican al mismo. A saber:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (en lo que sigue, LOU).
- Acuerdo 2 del Claustro Universitario, de 19 de mayo de 2011, de la Universidad de Sevilla

Es importante reconocer los esfuerzos y los logros conseguidos en materia de igualdad a nivel legislativo, político, educativo y, en definitiva, social en los últimos años. Responsables políticos de muy diferente nivel (internacional, europeo, nacional, etc.) han llegado a tomar conciencia de que conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo la universidad un ámbito especialmente relevante desde el que se pueden llevar a cabo estas actuaciones. Integrar esta perspectiva de género en las actuaciones representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrado en las personas. Son fines comunes a todas las universidades la formación de profesionales, la creación y transferencia del conocimiento, la promoción de la cultura, etc., por lo que la introducción de la perspectiva de género en todas las actividades universitarias produce un efecto multiplicador que impregnará en nuestra sociedad y la hará avanzar más rápidamente hacia la igualdad de oportunidades. Las actividades de las organizaciones, al acoger a profesionales formados y sensibilizados en temas de igualdad, darían un importante giro en los objetivos y formas de hacer de las mismas. Por otro lado, la universidad, en tanto que organización laboral, también debe ser un referente en materia de igualdad, poniendo en marcha actuaciones que reduzcan la desigualdad, tanto horizontal como vertical, y dotando de recursos que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y personal como mecanismos efectivos, entre otros, de avanzar hacia la igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en la universidad. Este plan debe diseñarse una vez realizado un diagnóstico de la situación de la universidad en materia de igualdad de género. Por tanto, es imprescindible detectar los ámbitos de mejora en materia de igualdad y definir las prioridades de actuación para, a continuación, diseñar las medidas tendentes a

eliminar las desigualdades detectadas. El documento que les presentamos analiza la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Sevilla en cumplimiento de lo previsto en esta materia en la legislación vigente.

Se ha realizado un análisis detallado de los tres colectivos que constituyen la comunidad universitaria: PDI, PAS y Estudiantes así como del funcionamiento de la universidad en materia de igualdad de género.



Por todo ello, la Universidad de Sevilla al presentar este documento persigue tener un mapa detallado de la situación en la que se encuentra respecto al principio de igualdad, para, en función de los datos que se obtengan, poder diseñar las actuaciones que fueren necesarias llevar a cabo y conseguir así un entorno más justo e igualitario.

Este documento está organizado en cinco capítulos. El primero de ellos describe la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación de la Universidad de Sevilla. En los tres capítulos siguientes se muestra la distribución por sexos del PDI, PAS y Estudiantes en los aspectos más relevantes de los tres colectivos. En el capítulo quinto analizamos la incorporación de los principios de igualdad en la formación universitaria.

A lo largo de todo el texto, la información se organiza en tablas de frecuencias y de porcentajes a las que se han incorporado indicadores específicos de los diagnósticos de género. En concreto, se han incorporado los siguientes indicadores:

**Índice de Distribución (ID)** Es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría; por ejemplo, el número de mujeres que son profesoras titulares de universidad respecto al total del profesorado titular de universidad multiplicado por 100.

Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos en una categoría y aporta información sobre la distribución global intersexo.

Se considera que en una categoría la distribución es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%, lo que representamos con el símbolo . En caso contrario, se representará con el símbolo .

**Brecha de Género (BG)** Es la diferencia entre los ID de mujeres y de hombres en la categoría de una variable, siendo la unidad de medida el %.

Cuando BG está entre -20% y 20%, la categoría está equilibrada en términos legales. Los valores por debajo de -20% indican desequilibrio por exceso de hombres (masculinizada), los valores por encima de 20% indican desequilibrio por exceso de mujeres (feminizada).

**Índice de Concentración (ICm e ICh)** ICm es el porcentaje de mujeres de una categoría con respecto al total de mujeres en el colectivo que se trate; por ejemplo, el porcentaje de mujeres catedráticas sobre el total de mujeres del PDI o sobre el de profesoras funcionarias. ICh es el porcentaje de hombres de una categoría con respecto al total de hombres en el colectivo que se trate.

Estos indicadores toman como referencia cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de un mismo colectivo, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí



mismas y de los hombres respecto a sí mismos y es útil para estudiar la prevalencia de los "techos de cristal".

### **Agradecimientos**

El documento que hoy les presentamos es el resultado del esfuerzo, dedicación y colaboración de gran número de personas de la comunidad universitaria. El trabajo de búsqueda, organización y remisión de los datos a pesar de que en muchos casos ha sido tedioso siempre hemos recibido la generosidad y comprensión de las personas que desde los diferentes Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Gabinete del Rector, CADUS y Consejo Social nos han remitido la información. Sin la colaboración de todos y todas no hubiera sido posible.

## 2.2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

### 2.2.1 Equipo de Gobierno

La tabla 1 muestra la distribución por sexos del Equipo de Gobierno en 2012. Se ha separado el consejo de dirección del resto del equipo.




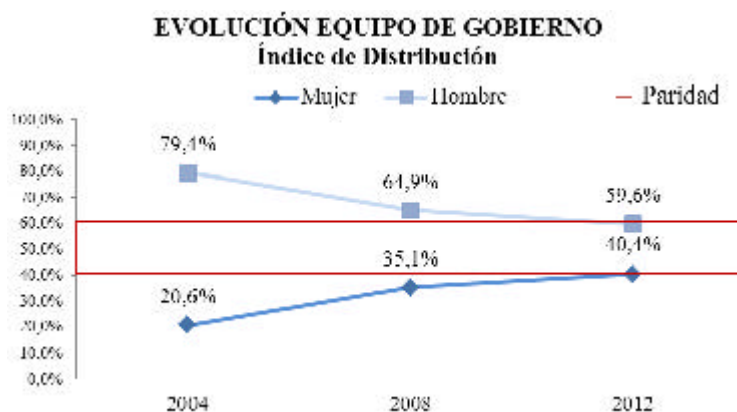
EQUIPO DE GOBIERNO 2012	CONSEJO DE DIRECCIÓN	M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
	Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
Gerencia	0	1	1	---	---	---	---	
Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---	
Vicerrectorados y Direcciones Asimiladas	8	4	12	66,7%	33,3%		33,3%	
Dirección del SIC	0	1	1	---	---	---	---	
Dirección de Comunicación	0	1	1	---	---	---	---	
Dirección de Relaciones con el Equipo	0	1	1	---	---	---	---	
<b>Subtotal Consejo de Dirección</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>		<b>0,0%</b>	
	RESTO DEL EQUIPO	M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
Dirección RRHH	1	0	1	---	---	---	---	
Dirección de Inspección de Servicios Docentes	0	1	1	---	---	---	---	
Dirección Centro de Formación Permanente	1	0	1	---	---	---	---	
Dirección OTRI	0	1	1	---	---	---	---	
Dirección Aula de la Experiencia	1	0	1	---	---	---	---	
Dirección Oficina de Cooperación al Desarrollo	0	1	1	---	---	---	---	
Delegaciones del Rector	1	3	4	25,0%	75,0%		-50,0%	
Direcciones de Secretariado	10	19	29	34,5%	65,5%		-31,0%	
<b>Subtotal Resto del Equipo</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>35,9%</b>	<b>64,1%</b>		<b>-28,2%</b>	
<b>TOTAL EQUIPO DE GOBIERNO</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>57</b>	<b>40,4%</b>	<b>59,6%</b>		<b>-19,3%</b>	

Tabla 1. Distribución según sexos de la composición Equipo de Gobierno 2012

(Fuente: Web de la US)

Los datos de la tabla muestran una distribución equilibrada tanto del equipo de gobierno, en su conjunto, como del Consejo de Dirección, siendo en este último caso de total igualdad. No obstante, en Resto del Equipo tenemos una brecha de género a favor de los hombres de un 28,2%.

Los índices de distribución de la composición de los equipos de gobierno de las tres últimas legislaturas (2004, 2008 y 2012), representados en la gráfica 1, evidencian la evolución hacia el equilibrio. Las razones de esta tendencia son diversas, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la firma del Contrato-Programa de la Universidad de Sevilla y la Consejería de Innovación Ciencia y Empresa (CICE) en la que se establece como objetivo para el año 2011 cumplir con los criterios de equilibrio (40/60) en los órganos de gestión y dirección de la universidad que sean nombrados por designación (no electos).



Gráfica 1. Evolución de los índices de distribución de los Equipos de Gobierno de las legislaturas 2004, 2008 y 2012

(Fuente: Secretaría General, Gabinete Sr. Rector y web de la US)

Basta esta mirada hacia atrás para apreciar el importante avance en la participación de las mujeres en el equipo de gobierno de la Universidad de Sevilla. Debemos resaltar algunos datos en ese avance: en 2008, por primera vez en la historia de la Universidad de Sevilla, una mujer se hace cargo de la Secretaría General. Hasta 2008, sólo dos mujeres habían sido vicerrectoras.

## 2.2.2 Claustro

### 2.2.2.1 Composición

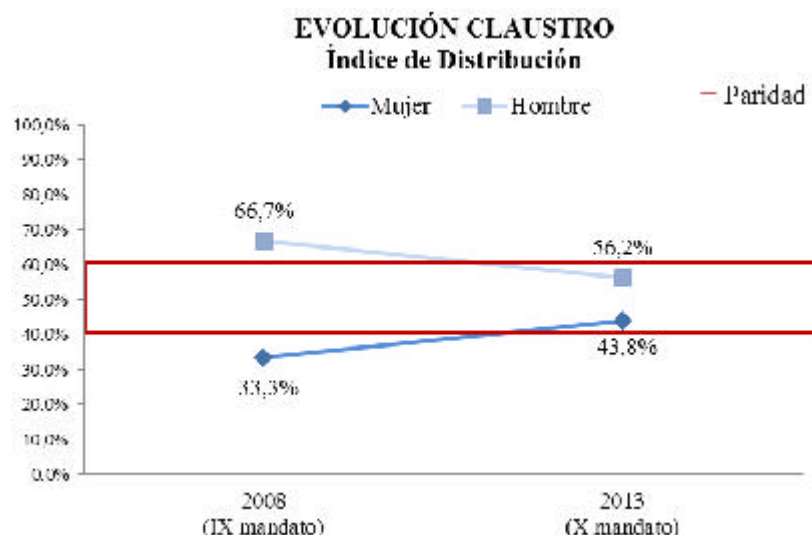
La tabla 2 muestra la composición del Claustro correspondiente al X mandato por sectores y sexos surgido de las elecciones celebradas el día 8 de mayo de 2013.

CLAUSTRO 2013 (X mandato)	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Sector A	64	89	153	41,8%	58,2%		-16,3%
Sector B	15	15	30	50,0%	50,0%		0,0%
Sector C	28	37	65	43,1%	56,9%		-13,8%
Sector D	13	11	24	54,2%	45,8%		8,3%
Natos	1	3	4	---	---	---	---
<b>TOTAL</b>	121	155	276	43,8%	56,2%		-12,3%

Tabla 2. Composición del Claustro 2013 (X mandato)

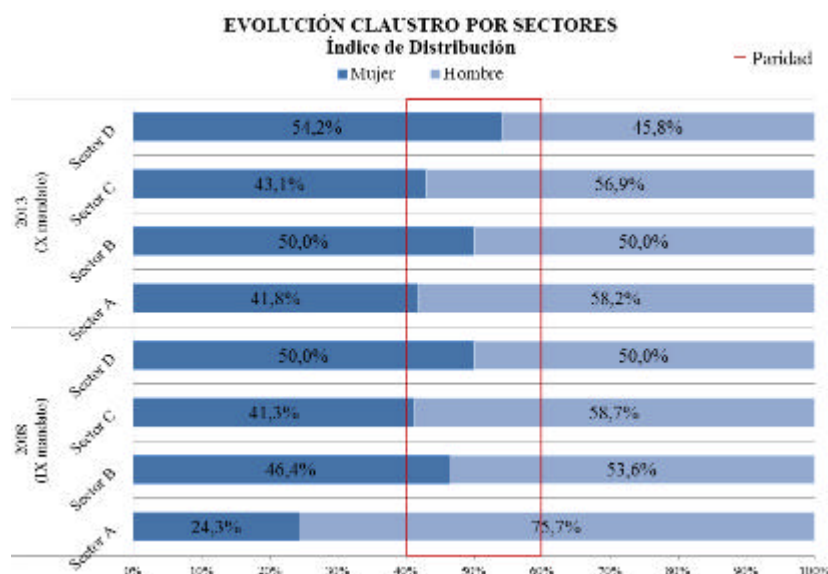
(Fuente: Web de la US)

Es de resaltar que por primera vez en la Universidad de Sevilla la composición del Claustro es equilibrada, tanto en el total de claustrales como en los diferentes sectores: A (Profesorado doctor de los de los cuerpos docentes universitarios), B (Personal docente e investigador no perteneciente al sector A), C (Estudiantes) y D (Personal de administración y servicios). Este resultado pone de manifiesto la eficacia del mecanismo para propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones para cubrir más de un puesto, incorporado al Reglamento General de Régimen Electoral (Acuerdo 2/CU 19-5-11).



Gráfica 2. Evolución índice de distribución del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato)  
(Fuente: Secretaria General y Web de la US)

La evolución de los índices de distribución de la composición total (ver Gráfica 2 ) y la distribución porcentual por sectores y sexos (ver Gráfica 3) de los claustros del mandato actual y del anterior, vanen la misma línea de avalar la eficacia del mecanismo incorporado en el Reglamento General de Régimen Electoral.



Gráfica 3. Evolución índice de distribución por sectores y sexos de los Claustros de 2008 y 2013 (IX y X mandato)  
(Fuente: Secretaria General y Web de la US)

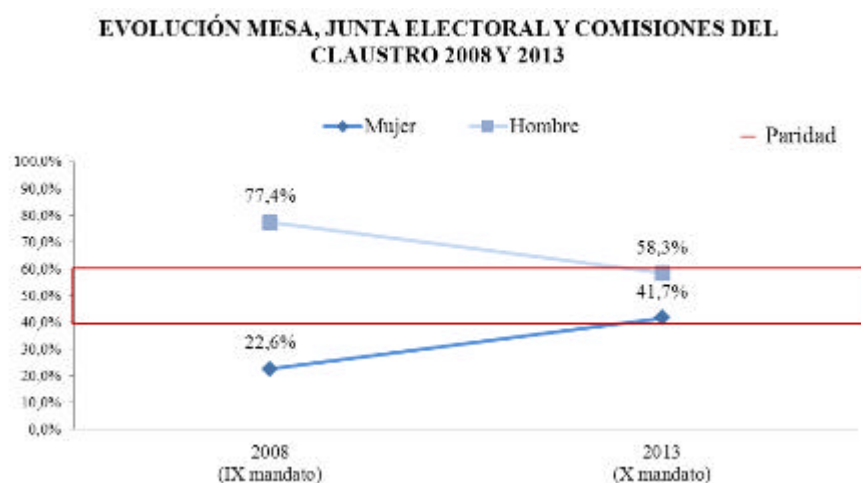
### 2.2.2.2 Mesa del Claustro, Junta Electoral General y Comisiones delegadas del Claustro.

Como puede apreciarse en la siguiente tabla, se ajustan a los criterios de distribución equilibrado de mujeres y hombres la Comisión de Proyectos Normativos, la Comisión de Doctorado "Honoris Causa" y la Comisión de Docencia.

CLAUSTRO 2013 (X mandato)	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Mesa del Claustro	3	6	9	33,3%	66,7%		-33,3%
Junta Electoral General	4	9	13	30,8%	69,2%		-38,5%
Comisión de Proyectos Normativos	7	8	15	46,7%	53,3%		-6,7%
Comisión de Doctorado Honoris Causa	5	6	11	45,5%	54,5%		-9,1%
Comisión de Docencia	6	6	12	50,0%	50,0%		0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>41,7%</b>	<b>58,3%</b>		<b>-16,7%</b>

Tabla 3. Claustro 2013: Mesa, Junta Electoral General y Comisiones (X mandato)  
(Fuente: Web de la US)

La siguiente gráfica vemos como la tendencia es hacia un equilibrio entre el año 2008 y 2013.



Gráfica 4. Evolución de la Mesa, Junta electoral y comisiones del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato)

(Fuente: Secretaría General y Web de la US)

## 2.2.3 Consejo de Gobierno

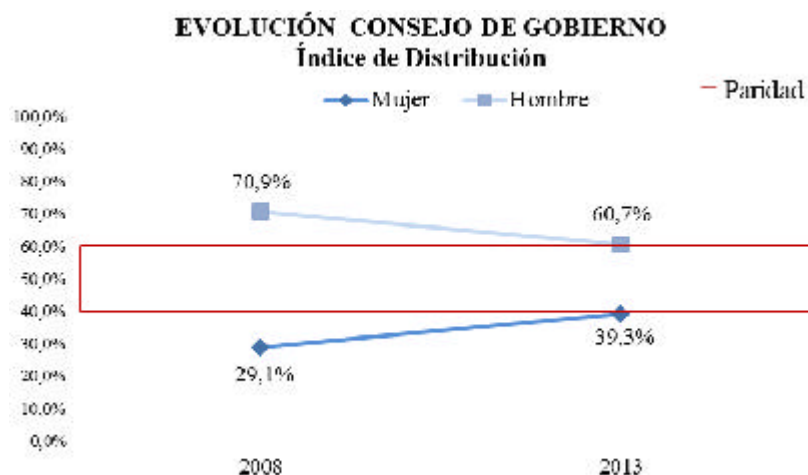
### 2.2.3.1 Composición

En la tabla 4 hemos recogido la distribución por sexos del consejo de gobierno en 2013. Constituido por 56 personas, de las cuales 22 son mujeres y 34 hombres, quedando el índice de distribución total rozando el equilibrio.

CONSEJO DE GOBIERNO 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Equipo de Gobierno	7	5	12	58,3%	41,7%		16,7%
Profesores Doctores de Cuerpos Docentes Universitarios	4	6	10	40,0%	60,0%		-20,0%
Profesores no Doctores de Cuerpos Docentes Universitarios y resto	2	1	3	66,7%	33,3%		33,3%
Estudiantes de 1º y 2º ciclo, ciclo único o tercer ciclo	4	7	11	36,4%	63,6%		-27,3%
Personal de Administración y Servicios (PAS)	2	1	3	66,7%	33,3%		33,3%
Representantes de los Decanos y Directores de Escuela	0	7	7	0,0%	100,0%		-100,0%
Representantes de los Directores de Departamento	3	4	7	42,9%	57,1%		-14,3%
Representantes del Consejo Social	0	3	3	0,0%	100,0%		-100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	<b>39,3%</b>	<b>60,7%</b>		<b>-21,4%</b>

Tabla 4. Distribución por sexos del total de personas del Consejo de Gobierno 2013  
(Fuente: Secretaria General de la US)

En la siguiente gráfica podemos ver la evolución entre el año 2008 y 2013.



Gráfica 5. Evolución de la composición por sexos del Consejo de Gobierno 2008 y 2013 (Fuente: Secretaria General y Web de la US)

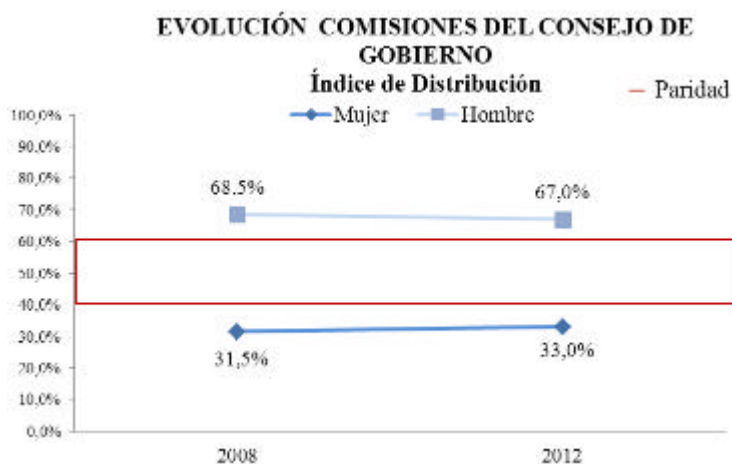
### 2.2.3.2 Comisiones delegadas de Consejo de Gobierno

Con respecto a las Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno, y como puede apreciarse en la tabla 5, ninguna de las Comisiones tiene una composición equilibrada, siendo la Comisión Académica la que más se aproxima, a tan solo 0,7%.

COMISIONES DELEGADAS DEL CONSEJO DE GOBIERNO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Comisión Académica	11	17	28	39,3%	60,7%	0,7%	-21,4%
Comisión de Asuntos Económicos	5	14	19	26,3%	73,7%	0,0%	-47,4%
Comisión de Biblioteca Universitaria	7	12	19	36,8%	63,2%	0,0%	-26,3%
Comisión de Garantía de Calidad	7	13	20	35,0%	65,0%	0,0%	-30,0%
Comisión Permanente	5	15	20	25,0%	75,0%	0,0%	-50,0%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>71</b>	<b>106</b>	<b>33,0%</b>	<b>67,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-34,0%</b>

Tabla 5. Distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2012 (Fuente: web de la US)

En cuanto a su evolución entre el año 2008 y 2012 vemos como la ligera tendencia es hacia el equilibrio.



Gráfica 6. Evolución de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2008 y 2012 (Fuente: Secretaría General y Web de la US)

## 2.2.4 Consejo Social

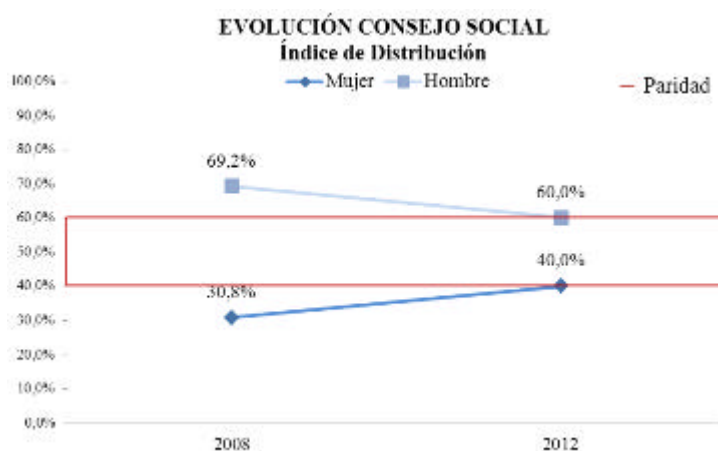
### 2.2.4.1 Composición

En la tabla 6, se muestra la distribución por sexos de las personas que forman parte del Consejo Social. De las 25 personas, el 40% son mujeres, el mínimo que marca la ley para considerar equilibrada la composición de este órgano.

CONSEJO SOCIAL 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
Presidencia	1	0	1	---	---	---	---
Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---
Secretario/a - Consejero/a	0	1	1	---	---	---	---
Gerencia	0	1	1	---	---	---	---
Vocales	8	12	20	40,0%	60,0%		-20,0%
<b>TOTAL</b>	10	15	25	40,0%	60,0%		-20,0%

Tabla 6. Consejo Social 2012  
(Fuente: Consejo Social de la US)

En la Gráfica 7 hemos representado los índices de distribución de la composición del Consejo Social en el 2008 con respecto al de 2012. Los datos muestran la tendencia hacia el equilibrio.



Gráfica 7. Índices de distribución por sexos de la composición del Consejo Social en 2008 y en 2012  
(Fuente: Consejo Social)

### 2.2.4.2 Comisiones

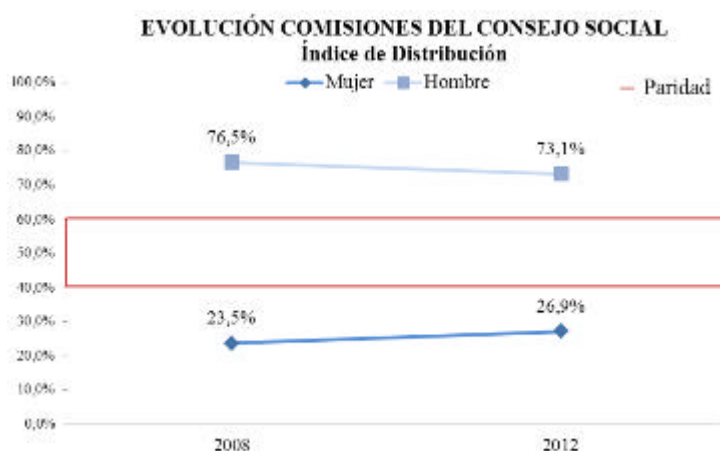
En la tabla 7, hemos recogido la distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo Social en 2012. Como puede apreciarse en la tabla, sólo la Comisión de Estudiantes es equilibrada, el resto están claramente masculinizadas siendo la Comisión Académica en la que el porcentaje de mujeres es menor.

COMISIONES CONSEJO SOCIAL 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2012	Comisión Académica	1	5	6	16,7%	83,3%		-66,7%
	Comisión Económica y Financiera	1	3	4	25,0%	75,0%		-50,0%
	Comisión de Estudiantes	2	3	5	40,0%	60,0%		-20,0%
	Comisión de Relaciones con la Sociedad	1	4	5	20,0%	80,0%		-60,0%
	Comisión Permanente	2	4	6	33,3%	66,7%		-33,3%
TOTAL		7	19	26	26,9%	73,1%		-46,2%

Tabla 7. Consejo Social 2012: Comisiones

(Fuente: Web de la US)

En la gráfica siguiente hemos representado la distribución por sexos del total de personas de las comisiones del Consejo Social en el 2008 y en el 2012. En ella se observa un leve incremento de la presencia de mujeres pero todavía lejos del equilibrio.



Gráfica 8. Evolución de la composición por sexos del total de personas que forman parte de comisiones del Consejo Social 2008 y 2012

(Fuente: Consejo Social)

## 2.2.5 Centros Propios

La Universidad de Sevilla, en su recorrido de más de quinientos años de historia, es hoy una institución que cuenta con 26 centros propios y 6 adscritos, de los cuales 19 son Facultades, 5 Escuelas Técnicas Superiores, 1 Escuela Politécnica Superior, 1 Centro Internacional y 6 Escuelas Universitarias adscritas, repartidos en cinco campus en diferentes zonas de la ciudad. Es la segunda universidad española y la primera en Andalucía en cuanto a número de estudiantes, más de ochenta mil según los datos recogidos en el Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/2013.

Presentamos, a continuación, la distribución por sexos tanto de los equipos directivos como de las juntas de centro.

### 2.2.5.1 Dirección de Centros

En la tabla siguiente hemos recogido el total de personas que dirigen centros y su distribución por sexos. Los datos muestran que estamos lejos del equilibrio con una brecha de género del 61,5% a favor de los hombres.

DIRECCIONES DE CENTROS PROPIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	5	21	26	19,2%	80,8%		-61,5%

Tabla 8. Distribución por sexos del total de personas que dirigen Centros Propios 2012

(Fuente: Web de la US)



### 2.2.5.2 Juntas de Centro

En la tabla 9, se recoge la distribución por sexos de la composición de las Juntas de Centro de los 25 centros propios<sup>1</sup> de la Universidad de Sevilla. Considerando la totalidad de los componentes de las Juntas de Centro, la distribución es equilibrada (Mujeres: 41,2%).

No obstante, si miramos la distribución por sexos en cada centro, en 11 sus juntas son equilibradas, mientras que en los 14 restantes no se alcanza el equilibrio. De estos últimos, en 12 la brecha de género es a favor de los hombres y en 2 es a favor de las mujeres.

JUNTA DE CENTROS PROPIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Centro Internacional				---	---	---	---
Escuela Politécnica Superior	20	53	73	27,4%	72,6%		-45,2%
Escuela Técnica Superior de Arquitectura	24	33	57	42,1%	57,9%		-15,8%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería	9	39	48	18,8%	81,3%		-62,5%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agrónoma	15	32	47	31,9%	68,1%		-36,2%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación	26	31	57	45,6%	54,4%		-8,8%
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	16	40	56	28,6%	71,4%		-42,9%
Facultad de Bellas Artes	11	22	33	33,3%	66,7%		-33,3%
Facultad de Biología	22	17	39	56,4%	43,6%		12,8%
Facultad de Ciencias de la Educación	52	46	98	53,1%	46,9%		6,1%
Facultad de Ciencias del Trabajo	24	25	49	49,0%	51,0%		-2,0%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	19	48	67	28,4%	71,6%		-43,3%
Facultad de Comunicación	30	38	68	44,1%	55,9%		-11,8%
Facultad de Derecho	48	54	102	47,1%	52,9%		-5,9%
Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología	15	8	23	65,2%	34,8%		30,4%
Facultad de Farmacia	56	33	89	62,9%	37,1%		25,8%
Facultad de Filología	46	32	78	59,0%	41,0%		17,9%
Facultad de Filosofía	6	15	21	28,6%	71,4%		-42,9%
Facultad de Física	23	51	74	31,1%	68,9%		-37,8%
Facultad de Geografía e Historia	31	61	92	33,7%	66,3%		-32,6%
Facultad de Matemáticas	28	68	96	29,2%	70,8%		-41,7%
Facultad de Medicina	19	46	65	29,2%	70,8%		-41,5%
Facultad de Odontología	24	31	55	43,6%	56,4%		-12,7%
Facultad de Psicología	25	17	42	59,5%	40,5%		19,0%
Facultad de Química	20	39	59	33,9%	66,1%		-32,2%
Facultad de Turismo y Finanzas	34	39	73	46,6%	53,4%		-6,8%
<b>TOTAL</b>	<b>643</b>	<b>918</b>	<b>1561</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>		<b>-17,6%</b>

Tabla 9. Distribución por sexos de la composición de la Junta de Centro de los Centros Propios de la Universidad de Sevilla 2012

(Fuente: Web de la US)

### 2.2.6 Departamentos Universitarios

Al igual que con los centros, presentamos a continuación los datos correspondientes a las direcciones de los 130 departamentos que configuran la Universidad de Sevilla, así como la distribución por sexos de los consejos de departamento.

<sup>1</sup>El Centro Internacional no posee Junta de Centro.

### 2.2.6.1 Dirección

En la tabla 10, se recoge la distribución por sexos de las direcciones de departamento. Así como los índices de distribución, brecha de género e índice de feminización.

DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	26	104	130	20,0%	80,0%		-60,0%

Tabla 10. Distribución por sexos del total de personas que ocupan cargos de Dirección de Departamento 2012

(Fuente: Vicerrectorado de Ordenación Académica)

Respecto a las direcciones de los 130 departamentos de nuestra universidad en el curso 2012/13, 104 están dirigidos por hombres y sólo 26 por mujeres siendo su brecha de género de 60 puntos porcentuales a favor de los hombres.

### 2.2.6.2 Consejos de Departamento

El Consejo de Departamento es el órgano colegiado de gobierno del mismo. Lo forman el Director o Directora y representantes de todos los sectores (PDI, PAS, estudiantes). En la tabla 11, se recoge la distribución por sector y sexos del total de personas que forman parte de los Consejos de Departamento de la Universidad de Sevilla.

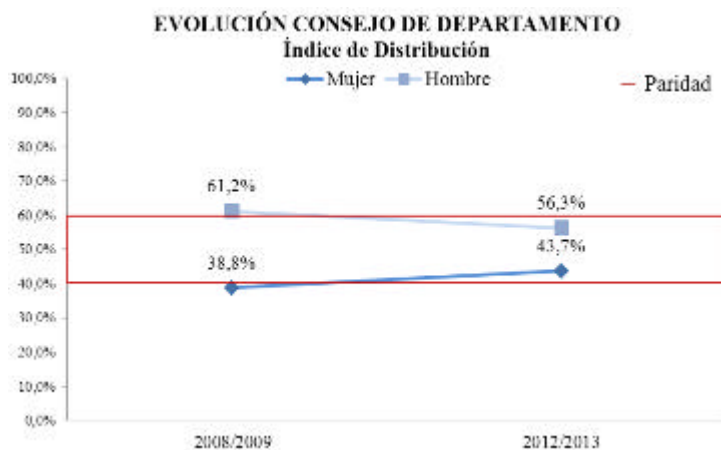
CONSEJO DE DEPARTAMENTO 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
PDI	1443	2014	3457	41,7%	58,3%		-16,5%
PAS	151	79	230	65,7%	34,3%		31,3%
ESTUDIANTE	177	186	363	48,8%	51,2%		-2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1771</b>	<b>2279</b>	<b>4050</b>	<b>43,7%</b>	<b>56,3%</b>		<b>-12,5%</b>

Tabla 11. Consejos de Departamento 2012

(Fuente: Vicegerencia de la US)

Como se aprecia la composición de los consejos de departamento es equilibrada en todos los sectores excepto en el PAS en el que el porcentaje de hombres se sitúa por debajo del 40% (34,3%).

En la gráfica siguiente hemos representado el índice de distribución de mujeres y hombres en los consejos de departamento durante el curso 2008/2009 y el 2012/2013. En ella se pone de manifiesto, de nuevo, la evolución hacia el equilibrio.



Gráfica9. Evolución del índice de distribución del Consejo de Departamento 2008/09 y 2012/13

(Fuente: Vicegerencia de la US)

### 2.2.7 Institutos Universitarios

De los institutos universitarios, se recoge en la tabla 12, la distribución por sexos de las personas que ocupan la dirección de los mismos. En este caso, son mayoría los hombres con un ID del 66,7%.

INSTITUTOS UNIVERSITARIOS 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Dirección	2	4	6	33,3%	66,7%		-33,3%

Tabla 12. Distribución por sexos del total de personas que ocupan direcciones de Institutos Universitarios 2012

(Fuente: Web de la US)

### 2.2.8 A modo de resumen

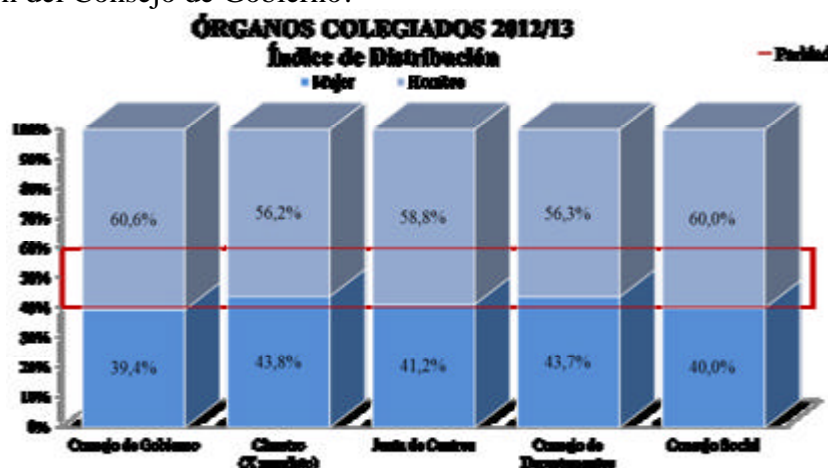
Para dar una visión más resumida de los datos aportados hasta ahora se presenta a continuación el total de componentes de los Órganos Unipersonales (Rector o Rectora, Secretaria General, Gerencia, Vicerrectorados, direcciones asimiladas a vicerrectorados, Direcciones de centros, Direcciones de departamentos, direcciones de Institutos Universitarios) del 2012/13.

ÓRGANOS UNIPERSONALES 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Rector/a	0	1	1	---	---	---	---
Secretaría General	1	0	1	---	---	---	---
Gerencia	0	1	1	---	---	---	---
Vicerrectorados y Direcciones Asimiladas	8	4	12	66,7%	33,3%		33,3%
Direcciones de Centros	5	21	26	19,2%	80,8%		-61,5%
Direcciones de Departamento	26	104	130	20,0%	80,0%		-60,0%
Direcciones de Institutos Universitarios	2	4	6	33,3%	66,7%		-33,3%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>135</b>	<b>177</b>	<b>23,7%</b>	<b>76,3%</b>		<b>-52,5%</b>

Tabla 13. Composición Órganos Unipersonales 2012/13

(Fuente: Elaboración propia)

En el caso del total de componentes de los Órganos Colegiados (Consejo de Gobierno, Claustro, Junta de Centros, Consejo de Departamentos y Consejo Social) en 2012/13, vemos en la siguiente gráfica que el porcentaje de mujeres y hombres en el Claustro, Junta de Centros, Consejo de Departamento y Consejo Social se sitúa dentro del 40-60. No ocurre así aunque está próxima, con la distribución del Consejo de Gobierno.



Gráfica 10. Órganos Colegiados 2012/13

(Fuente: Elaboración propia)

En la siguiente tabla hemos recogido la composición de las comisiones de otros Órganos Colegiados y, como puede verse, en todas ellas la distribución es equilibrada.

OTROS ÓRGANOS COLEGIADOS COMISIONES 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Comisión de Becas	9	9	18	50,0%	50,0%		0,0%
Comisión de Investigación	13	13	26	50,0%	50,0%		0,0%
Comisión de Docencia	7	5	12	58,3%	41,7%		16,7%
Comisión de Reclamaciones	3	4	7	42,9%	57,1%		-14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>63</b>	<b>50,8%</b>	<b>49,2%</b>		<b>1,6%</b>

Tabla 14. Comisiones otros Órganos Colegiados 2012

(Fuente: Web Secretaria General de la US)

## 2.2.9 Defensoría Universitaria

En cuanto a la defensoría universitaria, el cargo de defensor/a se ejerce por un periodo de cinco años no prorrogables. La defensoría universitaria en la Universidad de Sevilla inicia su andadura en 2006 y, en este primer periodo, hasta 2011 el cargo de defensor lo ocupa un hombre. En 2011 finaliza el primer mandato y se inicia el segundo con una mujer al frente de la defensoría. Además de la defensora, forman parte de la oficina una Directora Técnica y una Gestora. El total de personas, por tanto, en la defensoría universitaria son en estos momentos mujeres.

## 2.2.10 Órganos de Representación de los/as Trabajadores/as

Otros datos de interés para el diagnóstico de igualdad de género de la universidad, son los referidos a la composición de los órganos de representación de los y las trabajadoras. Concretamente, vamos a analizar la composición por sexos de las Juntas de Personal así como del Comité de Empresa del PDI y PAS.

En la tabla 15, se recoge la distribución por sexos de las personas que forman parte de los órganos de representación del PAS y del PDI tanto laboral como funcionario.

REPRESENTANTES DE PERSONAL 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Junta del PDI	9	16	25	36,0%	64,0%		-28,0%
Comité de Empresa del PDI	12	11	23	52,2%	47,8%		4,3%
Junta de Personal Funcionario del PAS	14	9	23	60,9%	39,1%		21,7%
Comité de Empresa Personal Laboral del PAS	5	18	23	21,7%	78,3%		-56,5%
Total PDI	21	27	48	43,8%	56,3%		-12,5%
Total PAS	19	27	46	41,3%	58,7%		-17,4%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>54</b>	<b>94</b>	<b>42,6%</b>	<b>57,4%</b>		<b>-14,9%</b>

Tabla 15. Representantes de Personal 2012

(Fuente: Recursos Humanos)

## 2.2.11 Órgano de Representación de los Estudiantes (CADUS)

El CADUS es el máximo órgano de representación estudiantil. El pleno del CADUS está constituido por todos los miembros de las Delegaciones de estudiantes de los centros de la Universidad de Sevilla. De entre las personas que forman parte del pleno, se elige la Delegación del CADUS.

En la tabla siguiente, se recoge la composición por sexos de la delegación del CADUS en 2012/13, comprobando que la representación del CADUS tiene una plena igualdad del 50% entre mujeres y hombres.


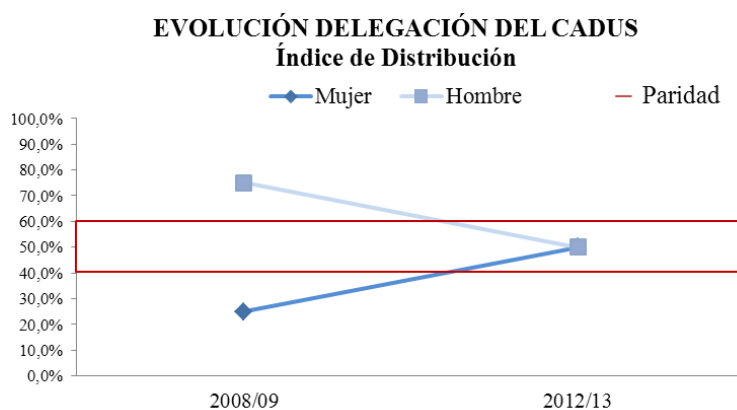
DELEGACIÓN DEL CADUS 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	4	4	8	50,0%	50,0%		0,0%

Tabla 16. Delegación del CADUS 2012/13

(Fuente: CADUS)

La evolución de la composición de la Delegación del CADUS entre 2008/09 y 2012/13 hacia la plena igualdad entendemos que se debe, entre otras cosas, a la aplicación del Reglamento General de Régimen Electoral modificado por el CU.



Gráfica 11. Evolución Delegación del CADUS 2008/09 y 2012/13

(Fuente: CADUS)

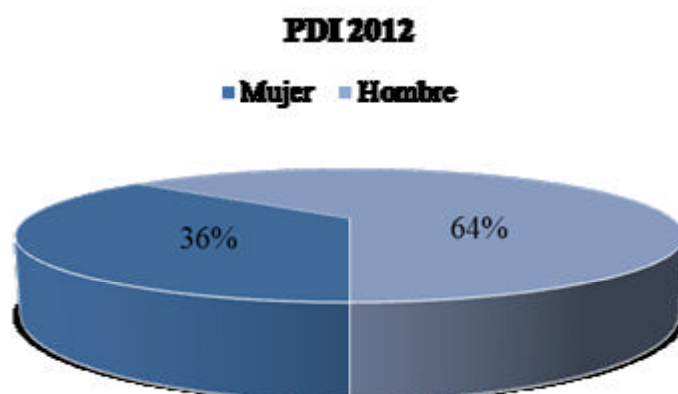
## 2.3 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).

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

En las tablas que siguen, desglosaremos por sexos los principales aspectos de la estructura del PDI.

### 2.3.1 Composición

Como se muestra en la siguiente gráfica, globalmente, el 64% del PDI son hombres frente al 36% de mujeres, es decir, una brecha de género a favor de los hombres del 27,8%.



Gráfica 12. Distribución por sexos del total del PDI 2012

(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

En la siguiente tabla se recoge la distribución por cuerpo, categoría y sexos del PDI en 2012.

COMPOSICIÓN PDI 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
PDI Funcionario	Cátedra Universidad (CU)	110	434	544	20,2%	79,8%		-59,6%
	Titularidad Universidad (TU)	515	859	1374	37,5%	62,5%		-25,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	33	37	70	47,1%	52,9%		-5,7%
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	89	129	218	40,8%	59,2%		-18,3%
	<b>Total PDI Funcionario</b>	<b>747</b>	<b>1459</b>	<b>2206</b>	<b>33,9%</b>	<b>66,1%</b>		<b>-32,3%</b>
PDI Laboral	Ayudante (AY)	26	35	61	42,6%	57,4%		-14,8%
	Ayudante Doctor (AYD)	73	80	153	47,7%	52,3%		-4,6%
	Colaborador (C)	116	184	300	38,7%	61,3%		-22,7%
	Contratado Doctor (CD)	186	214	400	46,5%	53,5%		-7,0%
	Asociado (A)	163	411	574	28,4%	71,6%		-43,2%
	Asociado Clínico (AC)	117	217	334	35,0%	65,0%		-29,9%
	Profesor Sustituto Interino (PSI)	113	127	240	47,1%	52,9%		-5,8%
	Emérito (E)	1	21	22	4,5%	95,5%		-90,9%
<b>Total PDI Laboral</b>	<b>795</b>	<b>1266</b>	<b>2084</b>	<b>38,1%</b>	<b>60,7%</b>		<b>-22,6%</b>	
<b>TOTAL PDI</b>		<b>1542</b>	<b>2725</b>	<b>4290</b>	<b>35,9%</b>	<b>63,5%</b>		<b>-27,6%</b>

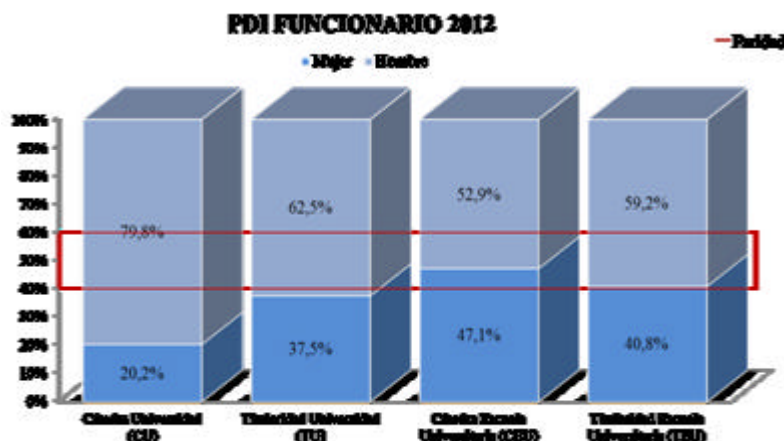
Tabla 17. Composición por cuerpo, categoría y sexos del PDI 2012

(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

Los datos de la tabla anterior muestran una distribución equilibrada en las categorías de TEU y CEU, para los cuerpos docentes, y AY, AYD, CD y PSI para el profesorado contratado. No ocurre lo mismo en el resto de categorías.

Si nos centramos en el PDI funcionario, los datos muestran una clara diferencia a favor de los hombres que va incrementándose conforme se asciende en la carrera profesional. El equilibrio en

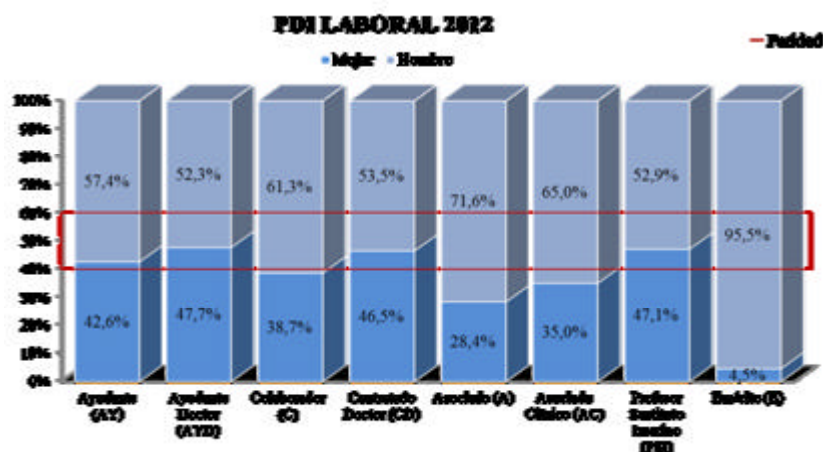
Titularidades e incluso Cátedras de Escuela Universitaria, desaparece en las Titularidades de Universidad, llegando a obtenerse las mayores diferencias en las Cátedras de Universidad con sólo un 20,2% de mujeres. Es en esta categoría del funcionariado de los cuerpos docentes donde se produce la mayor diferencia, y eso que, como veremos posteriormente cuando presentemos la evolución en el tiempo, el porcentaje de mujeres catedráticas alcanza en estos momentos su máximo histórico y en consonancia con los objetivos marcados en el contrato-programa que establecían un 20% de mujeres catedráticas en 2011.



Gráfica 13. PDI Funcionario 2012

(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

Con respecto al profesorado laboral siguen existiendo diferencias pero estas se concentran en el Profesorado Colaborador, en los Asociados y especialmente llamativa es la diferencia en el Profesorado Emérito con un porcentaje de hombres del 95,5% (sólo encontramos una mujer en esta categoría frente a 21 hombres). Sin embargo, en Ayudante, Ayudante Doctor y Contratado Doctor, aunque el índice de distribución de las mujeres es siempre ligeramente inferior al de los hombres, los valores quedan siempre dentro del 60-40.



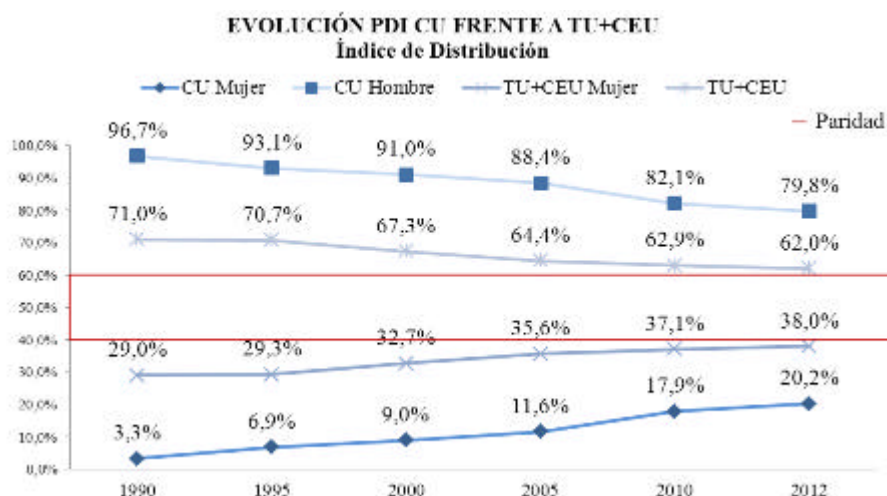
Gráfica 14. PDI laboral 2012

(Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Anuario Estadístico de la Universidad de Sevilla 2012/13)

### 2.3.2 Promoción, edad y antigüedad media del PDI

En el siguiente gráfico se representan los porcentajes de mujeres y hombres que ocupan cátedras o titularidades/cátedras de escuela universitaria desde 1990 hasta 2012. Desde las únicas 8 mujeres (3,3%) que ocupaban plazas de catedráticas en 1990, hasta las 110 actuales (20,2%) el avance ha sido

importante. Especialmente significativo, es el hecho de que en el periodo de 15 años que va de 1990 a 2005 se produce un incremento de 8,3 puntos porcentuales en su número mientras que del 2005 al 2012, menos de la mitad de tiempo que el periodo anterior, el incremento es de 8,6 puntos porcentuales. En este periodo los concursos a Cátedras se producen tras las correspondientes habilitaciones y acreditaciones de la ANECA. Parece por tanto, que el sistema de acreditación, junto a la política de la Universidad de Sevilla de convocar plazas para las personas acreditadas (hasta diciembre de 2011 fue posible esta política de dotación de plazas) han contribuido a un importante incremento en el número de mujeres catedráticas. Aunque el objetivo del contrato-programa de alcanzar un 20% de mujeres catedráticas en 2011 se ha alcanzado, estamos todavía lejos del equilibrio. Con respecto a las Titularidades de Universidad/Cátedras de Escuela, también ha ido aumentando a lo largo de estos años el porcentaje de mujeres pero este incremento ha sido menor (aprox. 9 puntos porcentuales)



Gráfica 15. Evolución PDI: Cátedra Universidad 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2012 frente a TU+CEU

(Fuente: Vicegerencia de Organización y Anuario Estadístico de la US)

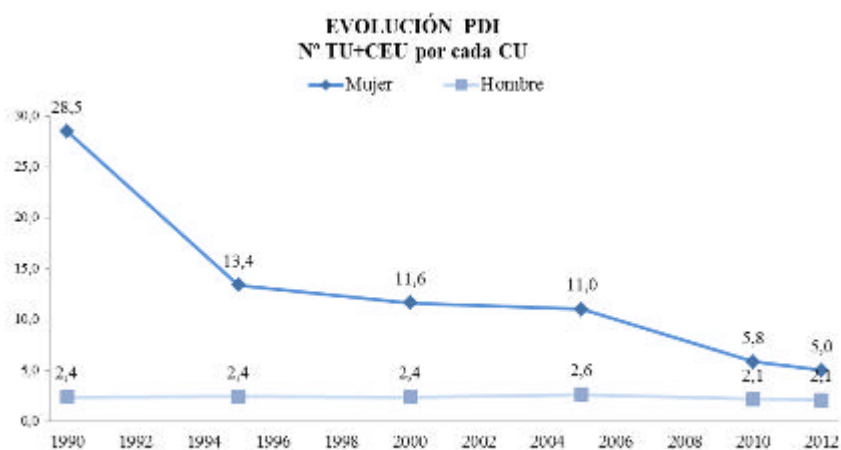
Si calculamos las ratio del número de catedráticas con respecto a la suma de mujeres TU y CEU para los años 1990, 2000 y 2012, comprobamos que en:

Año	Ratio
<p>Mujeres</p>	1/28,5
<p>Hombres</p>	1/2,4
<p>Mujeres</p>	1/11,6
<p>Hombres</p>	1/2,4



		
	Mujeres	1/5
<b>2012</b>		
	Hombres	1/2,1

En la gráfica de la figura se ha representado el número de mujeres TU y CEU por cada catedrática desde el 1990 hasta el 2012. En la misma gráfica y para el mismo periodo, también se ha representado el número de hombres TU y CEU por cada catedrático. Llama la atención que, mientras que en el caso de los hombres se ha mantenido la ratio entre 2,4 y 2,1, en el caso de las mujeres se ha pasado de un 28,5 en 1990, a 5 en 2012. De nuevo, el cambio desde 2005 es especialmente llamativo. Mientras que en 2005 había, tras una década con una ratio similar, una mujer catedrática por cada 11 mujeres TU/CEU, se pasa en 7 años a una ratio de menos de la mitad (5,0 en 2012).



Gráfica 16. Evolución del número de TU+CEU por cada CU por sexos y para el periodo comprendido entre 1990y 2012  
(Fuente: Vicegerencia de Organización y Anuario Estadístico de la US)

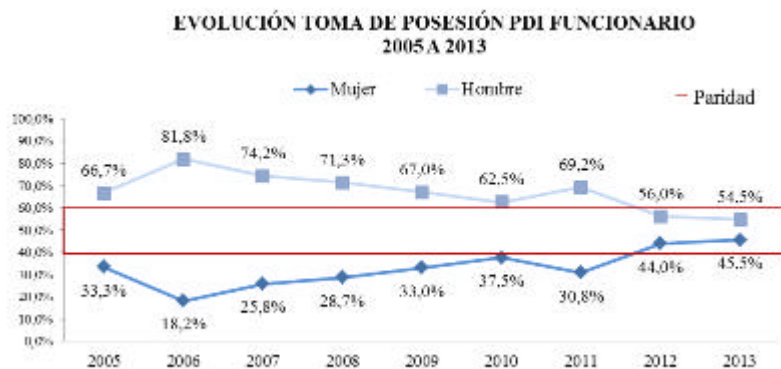
Seguidamente presentaremos los datos relativos a las tomas de posesión de las distintas figuras del PDI funcionario (CU, TU, CEU, CE) así como de las firmas de contratos fijos del PDI laboral (C y CD) desde el 2005.

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

EVOLUCIÓN TOMA DE POSESIÓN PDI FUNCIONARIO 2005 a 2013		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2005	Cátedra Universidad (CU)	4	5	9	44,4%	55,6%		-11,1%
	Titularidad Universidad (TU)	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%
	<b>TOTAL 2005</b>	4	8	12	33,3%	66,7%		-33,3%
2006	Cátedra Universidad (CU)	1	4	5	20,0%	80,0%		-60,0%
	Titularidad Universidad (TU)	1	5	6	16,7%	83,3%		-66,7%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	<b>TOTAL 2006</b>	2	9	11	18,2%	81,8%		-63,6%
2007	Cátedra Universidad (CU)	4	18	22	18,2%	81,8%		-63,6%
	Titularidad Universidad (TU)	12	28	40	30,0%	70,0%		-40,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	<b>TOTAL 2007</b>	16	46	62	25,8%	74,2%		-48,4%
2008	Cátedra Universidad (CU)	10	23	33	30,3%	69,7%		-39,4%
	Titularidad Universidad (TU)	28	72	100	28,0%	72,0%		-44,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	1	2	3	33,3%	66,7%		-33,3%
	<b>TOTAL 2008</b>	39	97	136	28,7%	71,3%		-42,6%
2009	Cátedra Universidad (CU)	33	66	99	33,3%	66,7%		-33,3%
	Titularidad Universidad (TU)	39	82	121	32,2%	67,8%		-35,5%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	1	0	1	100,0%	0,0%		100,0%
	<b>TOTAL 2009</b>	73	148	221	33,0%	67,0%		-33,9%
2010	Cátedra Universidad (CU)	13	44	57	22,8%	77,2%		-54,4%
	Titularidad Universidad (TU)	44	50	94	46,8%	53,2%		-6,4%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%
	<b>TOTAL 2010</b>	57	95	152	37,5%	62,5%		-25,0%
2011	Cátedra Universidad (CU)	8	30	38	21,1%	78,9%		-57,9%
	Titularidad Universidad (TU)	25	44	69	36,2%	63,8%		-27,5%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	<b>TOTAL 2011</b>	33	74	107	30,8%	69,2%		-38,3%
2012	Cátedra Universidad (CU)	11	22	33	33,3%	66,7%		-33,3%
	Titularidad Universidad (TU)	29	29	58	50,0%	50,0%		0,0%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	<b>TOTAL 2012</b>	40	51	91	44,0%	56,0%		-12,1%
2013	Cátedra Universidad (CU)	1	1	2	50,0%	50,0%		0,0%
	Titularidad Universidad (TU)	4	5	9	44,4%	55,6%		-11,1%
	Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	0	0	0	--	--	--	--
	Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	0	0	0	--	--	--	--
	<b>TOTAL 2013</b>	5	6	11	45,5%	54,5%		-9,1%

Tabla 18. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013

(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)



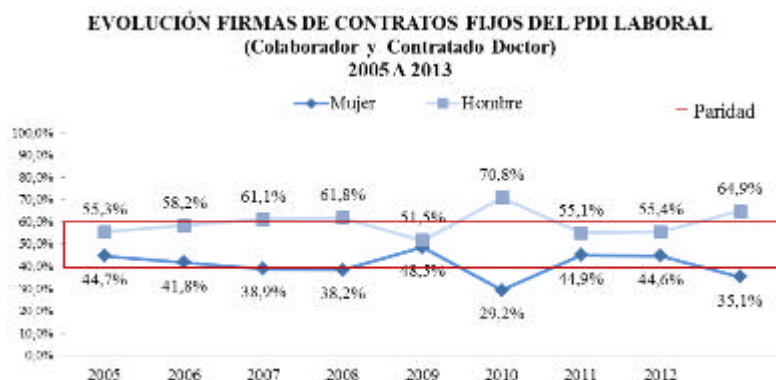
Gráfica 17. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013

(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

EVOLUCIÓN FIRMAS DE CONTRATOS FIJOS DEL PDI LABORAL (Colaborador y Contratado Doctor) 2005 a 2013		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2005	Colaborador (C)	15	31	46	32,6%	67,4%		-34,8%
	Contratado Doctor (CD)	52	52	104	50,0%	50,0%		0,0%
	<b>TOTAL 2005</b>	67	83	150	44,7%	55,3%		-10,7%
2006	Colaborador (C)	88	103	191	46,1%	53,9%		-7,9%
	Contratado Doctor (CD)	36	70	106	34,0%	66,0%		-32,1%
	<b>TOTAL 2006</b>	124	173	297	41,8%	58,2%		-16,5%
2007	Colaborador (C)	102	165	267	38,2%	61,8%		-23,6%
	Contratado Doctor (CD)	29	41	70	41,4%	58,6%		-17,1%
	<b>TOTAL 2007</b>	131	206	337	38,9%	61,1%		-22,3%
2008	Colaborador (C)	1	1	2	50,0%	50,0%		0,0%
	Contratado Doctor (CD)	33	54	87	37,9%	62,1%		-24,1%
	<b>TOTAL 2008</b>	34	55	89	38,2%	61,8%		-23,6%
2009	Colaborador (C)	2	2	4	50,0%	50,0%		0,0%
	Contratado Doctor (CD)	31	33	64	48,4%	51,6%		-3,1%
	<b>TOTAL 2009</b>	33	35	68	48,5%	51,5%		-2,9%
2010	Colaborador (C)	0	4	4	0,0%	100,0%		-100,0%
	Contratado Doctor (CD)	19	42	61	31,1%	68,9%		-37,7%
	<b>TOTAL 2010</b>	19	46	65	29,2%	70,8%		-41,5%
2011	Colaborador (C)	4	5	9	44,4%	55,6%		-11,1%
	Contratado Doctor (CD)	36	44	80	45,0%	55,0%		-10,0%
	<b>TOTAL 2011</b>	40	49	89	44,9%	55,1%		-10,1%
2012	Colaborador (C)	5	6	11	45,5%	54,5%		-9,1%
	Contratado Doctor (CD)	57	71	128	44,5%	55,5%		-10,9%
	<b>TOTAL 2012</b>	62	77	139	44,6%	55,4%		-10,8%
2013	Colaborador (C)	0	0	0	--	--	--	--
	Contratado Doctor (CD)	13	24	37	35,1%	64,9%		-29,7%
	<b>TOTAL 2013</b>	13	24	37	35,1%	64,9%		-29,7%

Tabla 19 . Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013

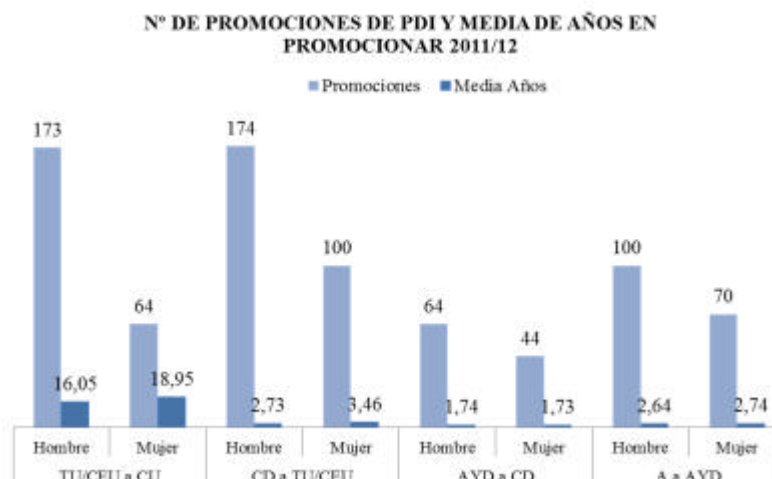
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)



Gráfica 18. Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013

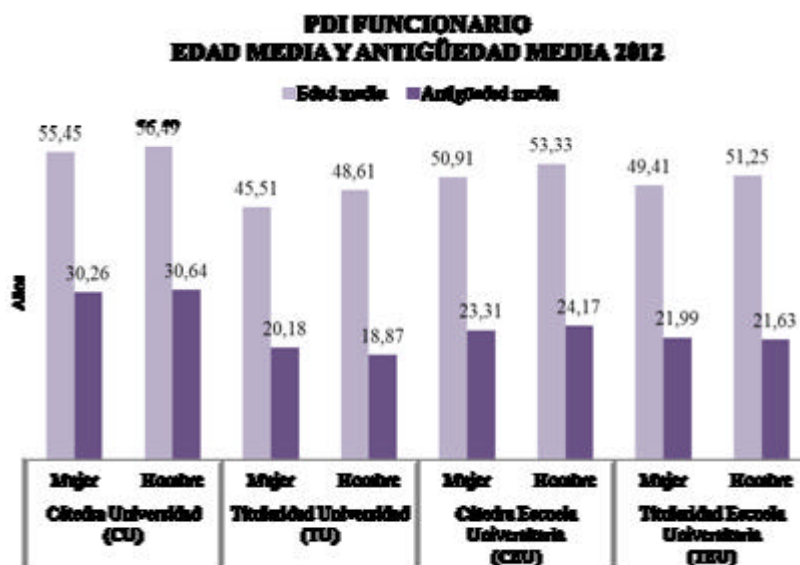
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

En la gráfica siguiente se ha representado el número de promociones por categoría y sexos para el curso 2011/12 así como la media de años en la categoría de origen. En todos los casos, el número de hombres que promocionan es mayor que el número de mujeres. Por el contrario, la mujeres tardan más tiempo en promocionar a excepción del paso de AYD a CD.



Gráfica 19. PDI Funcionario: Nº de Promociones y Media de Años en Promocionar 2011/12  
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

Cuando nos referimos a la antigüedad y edad media del profesorado funcionario resulta interesante constatar que la edad media de las mujeres de las distintas categorías es muy similar pero siempre ligeramente menor que la de los hombres. En cuanto a la antigüedad que tiene en los distintos cuerpos podemos señalar que también es ligeramente más baja en las mujeres para CU y CEU, y ligeramente mayor para TU y TEU.



Gráfica 20. PDI Funcionario: Edad Media y Antigüedad Media 2012  
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

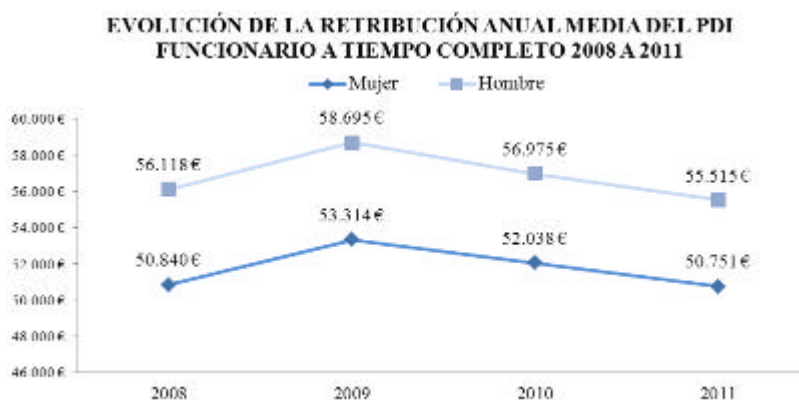
Con respecto al PDI contratado los datos indican que la antigüedad de las mujeres en las distintas categorías es similar. Donde más diferencias se encuentran es en el Profesorado Asociado donde la antigüedad media reconocida en el caso de los hombres es prácticamente tres años más que en el de las mujeres. En cuanto a la edad, podemos señalar que salvo en Prof. Ayudante y en Prof. Colaborador donde la media de edad en los hombres es unas décimas menor, en el resto, las mujeres son más jóvenes. En cualquier caso es de destacar que las diferencias tanto en edad como en antigüedad entre hombres y mujeres, en pocas ocasiones llegan a ser superior a un año.



Gráfica 21. Edad media y antigüedad PDI Laboral por sexos 2012  
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

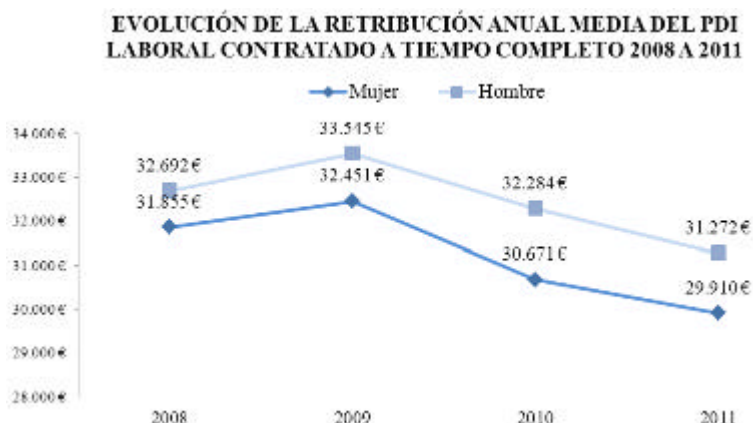
### 2.3.3 Retribución media PDI

En la gráfica siguiente hemos representado la retribución anual media del PDI funcionario por sexos para el periodo de 2008 hasta el 2011.



Gráfica 22. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Funcionario a tiempo completo 2008 a 2011  
(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

A continuación se ha representado la retribución anual media del PDI contratado por sexos para el periodo de 2008 hasta el 2011.



Gráfica 23. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Laboral contratado a tiempo completo 2008 a 2011

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En ambos colectivos, PDI funcionario y PDI laboral, por término medio las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres.

### 2.3.4 Investigación y sexenios

#### 2.3.4.1 Gestión/rol del IP en investigación

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

EVOLUCIÓN INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (IP) 2007 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2007	Grupos de investigación	80	285	365	21,9%	78,1%		-56,2%
	Proyectos de investigación	53	207	260	20,4%	79,6%		-59,2%
	Contratos 68/83	77	426	503	15,3%	84,7%		-69,4%
	<b>Total</b>	210	918	1128	18,6%	81,4%		-62,8%
2008	Grupos de investigación	69	269	338	20,4%	79,6%		-59,2%
	Proyectos de investigación	44	157	201	21,9%	78,1%		-56,2%
	Contratos 68/83	69	447	516	13,4%	86,6%		-73,3%
	<b>Total</b>	182	873	1055	17,3%	82,7%		-65,5%
2009	Grupos de investigación	73	282	355	20,6%	79,4%		-58,9%
	Proyectos de investigación	44	145	189	23,3%	76,7%		-53,4%
	Contratos 68/83	69	353	422	16,4%	83,6%		-67,3%
	<b>Total</b>	186	780	966	19,3%	80,7%		-61,5%
2010	Grupos de investigación	90	325	415	21,7%	78,3%		-56,6%
	Proyectos de investigación	129	340	469	27,5%	72,5%		-45,0%
	Contratos 68/83	123	470	593	20,7%	79,3%		-58,5%
	<b>Total</b>	342	1135	1477	23,2%	76,8%		-53,7%
2011	Grupos de investigación	108	341	449	24,1%	75,9%		-51,9%
	Proyectos de investigación	28	104	132	21,2%	78,8%		-57,6%
	Contratos 68/83	88	351	439	20,0%	80,0%		-59,9%
	<b>Total</b>	224	796	1020	22,0%	78,0%		-56,1%
2012	Grupos de investigación	143	444	587	24,4%	75,6%		-51,3%
	Proyectos de investigación	20	78	98	20,4%	79,6%		-59,2%
	Contratos 68/83	84	377	461	18,2%	81,8%		-63,6%
	<b>Total</b>	247	899	1146	21,6%	78,4%		-56,9%

Tabla 20. Evolución Investigador/a Principal (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 del 2007 a 2012

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En la tabla anterior se refleja que el porcentaje de mujeres IP en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 desde 2007 a 2012 es inferior al 40% (promedio del 20,7% entre 2007 y 2012) encontrándose sus valores más bajos en las convocatorias 68/83 con un promedio del 17,3%. No obstante, desde 2010 este porcentaje está por encima del 20%, cumpliendo así con el objetivo del contrato-programa de conseguir, al menos, un 20% de mujeres en el rol de IP.

En la tabla siguiente hemos recogido los datos relativos al desempeño del rol de Investigador o Investigadora principal (IP) en los grupos de investigación del Plan Andaluz de Investigación (PAI) así como en proyectos financiados en convocatorias de la propia universidad, autonómicas, nacionales e internacionales en los últimos años. En todos los casos el porcentaje de mujeres IP nunca llega a ser igual o superior al 40% (36,3% es el valor máximo) encontrándose sus valores más bajos en las convocatorias internacionales (19,0% en la convocatoria de 2012). Es de resaltar el poco avance que se ha producido en los últimos tiempos y la no disponibilidad de algunos de estos datos en los últimos años (2011 y 2012).

EVOLUCIÓN INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (IP) 2009 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
2009	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	99	299	398	24,9%	75,1%		-50,3%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	4	15	19	21,1%	78,9%		-57,9%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	97	232	329	29,5%	70,5%		-41,0%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	230	554	784	29,3%	70,7%		-41,3%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	14	31	45	31,1%	68,9%		-37,8%
2010	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	90	325	415	21,7%	78,3%		-56,6%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	6	17	23	26,1%	73,9%		-47,8%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	98	216	314	31,2%	68,8%		-37,6%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	158	277	435	36,3%	63,7%		-27,4%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	16	55	71	22,5%	77,5%		-54,9%
2011	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	sd	sd	--	--	--	--	--
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	3	15	18	16,7%	83,3%		-66,7%
	Número de personas con rol IP en convocatorias nacionales	87	200	287	30,3%	69,7%		-39,4%
	Número de personas con rol IP en convocatorias autonómica	210	479	689	30,5%	69,5%		-39,0%
	Número de personas con rol IP en convocatorias de la universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
2012	Número de personas responsables de grupos PAI (Plan Andaluz de Investigación)	sd	sd	--	--	--	--	--
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias internacionales	4	17	21	19,0%	81,0%		-61,9%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias nacionales	72	171	243	29,6%	70,4%		-40,7%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias autonómica	117	264	381	30,7%	69,3%		-38,6%
	Número de personas con rol IP (Investigador/a Principal) en convocatorias de la universidad	sd	sd	--	--	--	--	--

Tabla 21. Evolución Investigador/a Principal (IP) en PAI, convocatorias internacionales, nacionales, autonómicas y propias de la US del 2009 a 2012

(Fuente: Secretariado de Investigación de la US) (sd: sin datos)

### 2.3.4.2 Investigación en materia de igualdad

Entre las medidas que recoge la normativa relativa a la promoción de la igualdad efectiva se recoge la necesidad de promover la investigación en materia de igualdad de género. En la tabla 19 se presentan los datos relativos al número de investigaciones realizadas en la Universidad de Sevilla en materia de igualdad y financiadas tanto en convocatorias de la propia universidad, de ámbito autonómico, en las convocatorias nacionales de I+D+i y a través de contratos 68/83. Como en el resto de la tablas, hemos desagregado por sexo cuántas de estas investigaciones han sido dirigidas por mujeres y hombres. Como puede apreciarse en la tabla, durante el año 2009 y 2010 la dirección corresponde, predominantemente, a mujeres, dato que merece destacarse si tenemos en cuenta, como acabamos de señalar, el menor porcentaje de mujeres que ocupan este rol de Investigadora Principal en nuestra universidad. Es de resaltar la falta de datos disponibles con respecto a los últimos años relativos a la investigación financiada con fondos propios o autonómicos. De los que sí disponemos datos (I+D+i y contratos 68/83) puede apreciarse como la distribución de mujeres y hombres como IP es del 50% en 2012.

EVOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD 2009 A 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	PARIDAD	
2009	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	2	0	2	100,0%	0,0%		100,0%
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	7	1	8	87,5%	12,5%		75,0%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	9	1	10	90,0%	10,0%		80,0%
	Contratos 68/83	0	2	2	0,0%	100,0%		-100,0%
2010	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	3	1	4	75,0%	25,0%		50,0%
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	9	4	13	69,2%	30,8%		38,5%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	4	1	5	80,0%	20,0%		60,0%
	Contratos 68/83	14	3	17	82,4%	17,6%		64,7%
2011	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	1	2	3	33,3%	66,7%		-33,3%
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	1	0	1	100,0%	0,0%		100,0%
	Contratos 68/83	4	1	5	80,0%	20,0%		60,0%
2012	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto de la Universidad	sd	sd	--	--	--	--	--
	Nº de investigaciones en materia de igualdad realizadas gracias al presupuesto autonómico	0	0	0	--	--	--	--
	Nº de investigaciones realizadas gracias a presupuesto nacional I+D+I	3	3	6	50,0%	50,0%		0,0%
	Contratos 68/83	4	4	8	50,0%	50,0%		0,0%

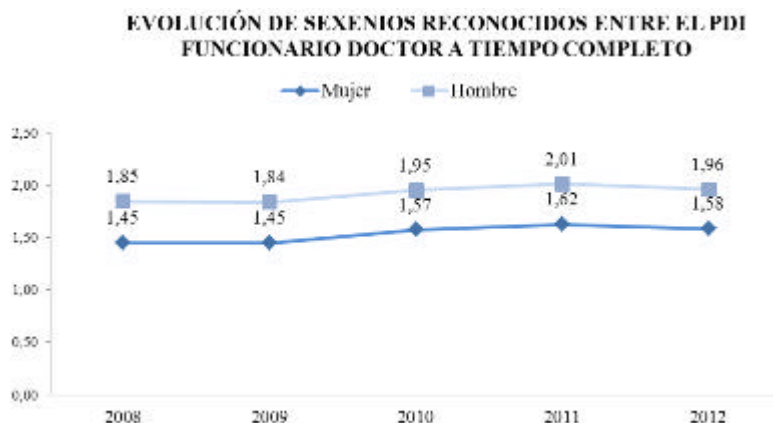
Tabla 22. Evolución de la investigación en materia de igualdad 2009 a 2012

(Fuente: Secretariado de Investigación de la US) (sd: sin datos)



### 2.3.4.3 Sexenios reconocidos

Si nos centramos en los datos relativos al número de sexenios reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a tiempo completo representado en la siguiente gráfica, podemos ver que ellos obtienen y han venido obteniendo un mayor número de sexenios reconocidos que ellas.



Gráfica 24. Evolución de Sexenios Reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a Tiempo Completo 2008 a 2012

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

### 2.3.5 Becas y contratos de investigación

Dentro de este apartado presentaremos los datos relativos tanto al personal investigador en formación como al personal investigador con contratación postdoctoral.

PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
Becas	Junta de Andalucía	11	11	22	50,0%	50,0%		0,0%
	Ministerio	76	96	172	44,2%	55,8%		-11,6%
	Universidad de Sevilla	48	31	79	60,8%	39,2%		21,5%
	<b>Total</b>	135	138	273	49,5%	50,5%		-1,1%
Contratos	Junta de Andalucía	49	53	102	48,0%	52,0%		-3,9%
	Ministerio	67	82	149	45,0%	55,0%		-10,1%
	Universidad de Sevilla	31	17	48	64,6%	35,4%		29,2%
	<b>Total</b>	147	152	299	49,2%	50,8%		-1,7%
<b>TOTAL</b>		282	290	572	49,3%	50,7%		-1,4%

Tabla 23. Personal investigador en formación, contratados/as con cargo a proyectos de investigación y nombramientos de becarios/as 2012

(Fuente: Secretariado de Investigación de la US)

PERSONAL INVESTIGADOR CON CONTRATACIÓN POSTDOCTORAL 2012		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
Jóvenes Doctores - Ministerio		1	0	1	100,0%	0,0%		100,0%
Juan de la Cierva		7	21	28	25,0%	75,0%		-50,0%
Postdoctoral Excelencia - Junta de Andalucía		17	22	39	43,6%	56,4%		-12,8%
Postdoctoral Extranjero MEC		2	3	5	40,0%	60,0%		-20,0%
Ramón y Cajal		7	21	28	25,0%	75,0%		-50,0%
Reconocida Valía		0	2	2	0,0%	100,0%		-100,0%
<b>TOTAL</b>		34	69	103	33,0%	67,0%		-34,0%

Tabla 24. Personal investigador con contratación postdoctoral 2012

(Fuente: Secretariado de Investigación de la US)

Como puede observarse en las tablas anteriores, en cuanto a becas y contratos del personal investigador en formación los porcentajes de mujeres y hombres se sitúa dentro del equilibrio, salvo

en las de la Universidad de Sevilla donde son las mujeres quienes consiguen en mayor medida estas becas y contratos. Sin embargo, con respecto a las contrataciones postdoctorales hemos de resaltar que el porcentaje de hombres es bastante superior al de las mujeres (67% frente a 33%).

### 2.3.6 Situaciones protegidas PDI

En cuanto a las situaciones protegidas del PDI, la tabla siguiente vemos como existe un alta feminización, con una brecha de género total del 89,2%, siendo en el caso de licencias por maternidad disfrutada por madres del 97,2%.

SITUACIONES PROTEGIDAS PDI 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Maternidad disfrutada por madres/padres	71	1	72	98,6%	1,4%		97,2%
Maternidad adicional	47	1	48	97,9%	2,1%		95,8%
Lactancia (reducción jornada o acumulación en días)	46	2	48	95,8%	4,2%		91,7%
Reducción de jornada por guarda legal	1	3	4	25,0%	75,0%		-50,0%
Excedencia por cuidado de familiares	2	1	3	66,7%	33,3%		33,3%
Excedencia por cuidado de hijos/hijas	8	2	10	80,0%	20,0%		60,0%
<b>TOTAL</b>	175	10	185	94,6%	5,4%		89,2%

Tabla 25. Situaciones protegidas PDI 2012

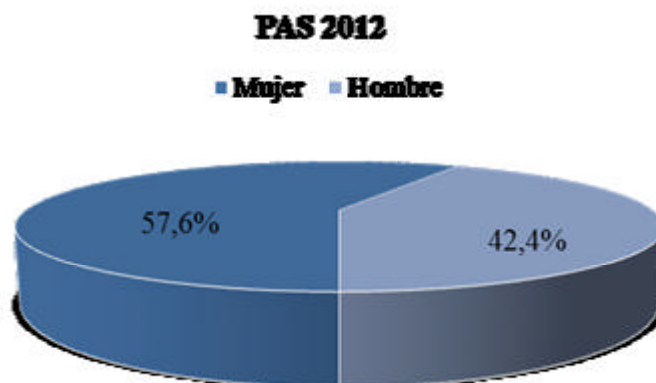
(Fuente: Vicegerencia de Profesorado de la US)

## 2.4 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

### 2.4.1 Composición

Como se ha hecho en el apartado anterior, en lo que sigue aportaremos los datos relativos a los principales aspectos de la estructura del PAS de la Universidad de Sevilla desagregada por sexo.

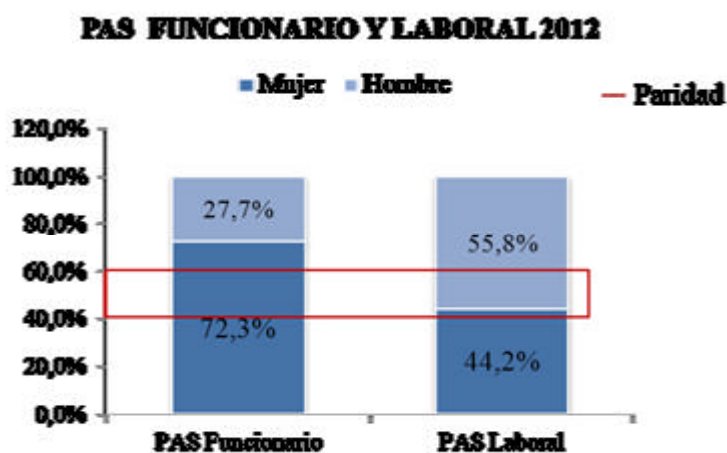
Como podemos ver en la siguiente gráfica, el total del colectivo del PAS en la US se muestra como equilibrado, siendo la brecha de género del 15,2% favorable a las mujeres.



Gráfica 25. PAS 2012

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Haciendo un análisis de la distribución de mujeres y hombres distinguiendo entre el PAS funcionario y el laboral podemos observar que las mujeres llegan a constituir el 72,3% del personal funcionario del PAS con una brecha de género del 44,7% a favor de las mujeres. En el caso del PAS laboral, sin embargo, nos encontramos con una brecha de género del 11,6% a favor de los hombres, pero siendo esta distribución equilibrada.



Gráfica 26. PAS Funcionario y Laboral 2012

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

### 2.4.2 PAS Funcionario

Si profundizamos en el PAS Funcionario del 2012, comprobamos la distribución de hombre y mujeres por áreas y categorías, distinguiendo entre fijos e interinos.

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

Aunque las mujeres constituyen el 72% del PAS funcionario fijo, este porcentaje no se mantiene sino que desciende cuando nos centramos en los puestos de responsabilidad. Salvo en Facultativa de Biblioteca donde el 100% son mujeres, en Técnica de gestión baja al 50% y en Analista informática al 41,2%.

PAS FUNCIONARIO 2012										
Tipo personal	Área	Categoría	M	H	TOTAL	ID			BG	
						M	H	Equilibrio		
PAS FUNCIONARIO FIJO	Administración	Técnica de gestión	12	12	24	50,0%	50,0%		0,0%	
		Gestión administración	87	42	129	67,4%	32,6%		34,9%	
		Administrativa	428	140	568	75,4%	24,6%		50,7%	
		Auxiliar administrativa	106	31	137	77,4%	22,6%		54,7%	
		Subalterno	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%	
	<b>Subtotal Administración</b>			<b>633</b>	<b>226</b>	<b>859</b>	<b>73,7%</b>	<b>26,3%</b>		<b>47,4%</b>
	Biblioteca	Facultativa de Biblioteca	8	0	8	100,0%	0,0%		100,0%	
		Ayudante de Biblioteca	58	13	71	81,7%	18,3%		63,4%	
		Auxiliar de Biblioteca	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%	
		<b>Subtotal Biblioteca</b>			<b>66</b>	<b>14</b>	<b>80</b>	<b>82,5%</b>	<b>17,5%</b>	
	Informática	Analista de Informática	7	10	17	41,2%	58,8%		-17,6%	
		Programadora de Informática	13	17	30	43,3%	56,7%		-13,3%	
		Operadora de Informática	7	15	22	31,8%	68,2%		-36,4%	
<b>Subtotal Informática</b>			<b>27</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>39,1%</b>	<b>60,9%</b>		<b>-21,7%</b>	
<b>TOTAL PAS FUNCIONARIO FIJO</b>			<b>726</b>	<b>282</b>	<b>1008</b>	<b>72,0%</b>	<b>28,0%</b>		<b>44,0%</b>	
PAS FUNCIONARIO INTERINO	Administración	Técnica de Gestión	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%	
		Gestión administración	0	0	0	---	---	---	---	
		Auxiliar Administrativo	110	34	144	76,4%	23,6%		52,8%	
		<b>Subtotal Administración</b>			<b>110</b>	<b>35</b>	<b>145</b>	<b>75,9%</b>	<b>24,1%</b>	
	Biblioteca	Ayudante de Biblioteca	6	4	10	60,0%	40,0%		20,0%	
		<b>Subtotal Biblioteca</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	
	Informática	Analista de Informática	0	0	0	---	---	---	---	
		Programadora de Informática	0	1	1	0,0%	100,0%		-100,0%	
		Operadora de Informática	0	0	0	---	---	---	---	
		<b>Subtotal Informática</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	
<b>TOTAL PAS FUNCIONARIO INTERINO</b>			<b>116</b>	<b>40</b>	<b>156</b>	<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>		<b>48,7%</b>	
<b>TOTAL PAS FUNCIONARIO</b>			<b>842</b>	<b>322</b>	<b>1164</b>	<b>72,3%</b>	<b>27,7%</b>		<b>44,7%</b>	

Tabla 26. PAS Funcionario 2012  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si nos fijamos en quién ocupa los puestos de categoría superior (Nivel A: técnica de gestión, facultativa de biblioteca, analista informática) en el PAS funcionario, tenemos que su índice de concentración es bastante mayor en el caso de los hombres que de las mujeres. Es decir, mientras sólo un 3,21% de las mujeres del PAS funcionario llegan a esta categoría superior, en el caso de los hombres ocurre en el 7,14% de los casos.

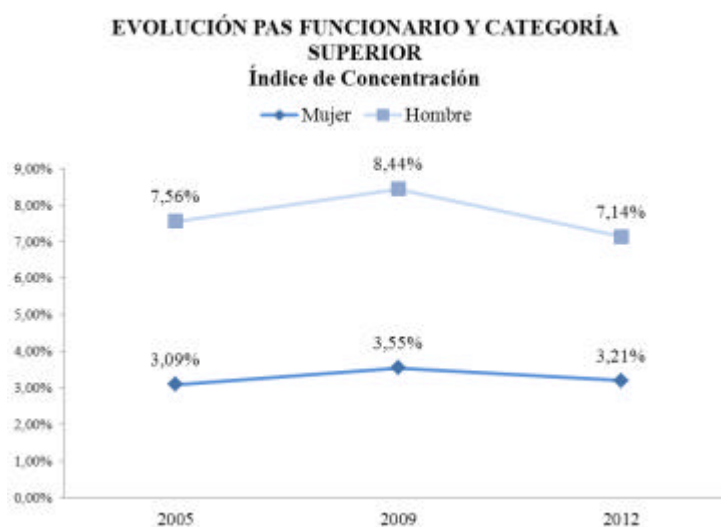
RELACIÓN PAS FUNCIONARIO Y CATEGORIA SUPERIOR 2012	M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
				M	H	Equilibrio		ICm	ICh
Total PAS Funcionario Categoría Superior	27	23	50	54,0%	46,0%		8,0%	3,21%	7,14%
Total PAS Funcionario	842	322	1164	72,3%	27,7%		44,7%		

Tabla 27. Relación PAS Funcionario Categoría Superior y total PAS Funcionarios 2012  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si analizamos la evolución de este índice de concentración en los últimos años podemos decir que aunque en el año 2005 al 2009 se produjo un incremento en las mujeres (del 3,09% se pasa al 3,55%), éste fue bastante mayor en el caso de los hombres (se pasó del 7,56% al 8,44%). Si lo comparamos con los últimos datos de los que disponemos año 2012, este índice de concentración ha disminuido ligeramente en las mujeres con respecto a 2009 en 0,34 puntos porcentuales, siendo en el caso de los hombres mayor esa disminución en 1,3 puntos.

EVOLUCIÓN PAS FUNCIONARIADO Y CATEGORÍA SUPERIOR		M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
					M	H	Equilibrio		ICm	ICH
2005	Total PAS Funcionario Categoría Superior	24	22	46	52,2%	47,8%		4,3%	3,09%	7,56%
	Total PAS Funcionario	776	291	1067	72,7%	27,3%		45,5%		
2009	Total PAS Funcionario Categoría Superior	29	26	55	52,7%	47,3%		5,5%	3,55%	8,44%
	Total PAS Funcionario	818	308	1126	72,6%	27,4%		45,3%		
2012	Total PAS Funcionario Categoría Superior	27	23	50	54,0%	46,0%		8,0%	3,21%	7,14%
	Total PAS Funcionario	842	322	1164	72,3%	27,7%		44,7%		

Tabla 28. Evolución del PAS Funcionario Categoría Superior Funcionario 2005, 2009 y 2012 (Fuente: Anuario Estadístico de la US)



Gráfica 27. Evolución PAS Funcionario Categoría Superior 2005, 2009 y 2012 (Fuente: Anuario Estadístico de la US)

### 2.4.3 PAS Laboral

Si profundizamos en el caso del PAS Laboral del 2012, las mujeres constituyen el 44,2% del PAS laboral, muy inferior al índice de distribución de mujeres en PAS funcionario (72,9%), pero encontrándose dentro del equilibrio según las indicaciones de la ley.

PAS LABORAL 2012								
Tipo personal	Grupo laboral	M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	Equilibrio	
PAS LABORAL FIJO	Grupo I	59	45	104	56,7%	43,3%		13,5%
	Grupo II	34	56	90	37,8%	62,2%		-24,4%
	Grupo III	186	416	602	30,9%	69,1%		-38,2%
	Grupo IV	211	110	321	65,7%	34,3%		31,5%
	<b>TOTAL PAS LABORAL FIJO</b>	490	627	1117	43,9%	56,1%		-12,3%
PAS LABORAL EVENTUAL	Grupo I	7	5	12	58,3%	41,7%		16,7%
	Grupo II	2	0	2	100,0%	0,0%		100,0%
	Grupo III	0	4	4	0,0%	100,0%		-100,0%
	Grupo IV	65	76	141	46,1%	53,9%		-7,8%
	<b>TOTAL PAS LABORAL EVENTUAL</b>	74	85	159	46,5%	53,5%		-6,9%
<b>TOTAL PAS LABORAL</b>		564	712	1276	44,2%	55,8%		-11,6%

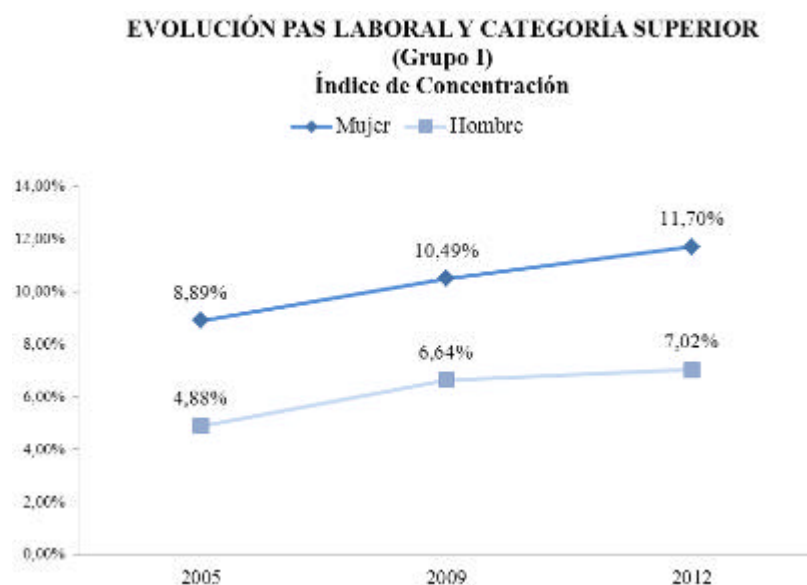
Tabla 29. PAS Laboral 2012 (Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Observamos que el PAS laboral fijo, el único caso que se distribuyen dentro del equilibrio es en el Grupo I (titulados superiores), con un leve predominio de mujeres. En las categorías intermedias los datos quedan fuera del equilibrio, con un predominio de los hombres mientras que en el Grupo IV, es un grupo feminizado con un 65,7% de mujeres. Esta diversidad de resultados en los diferentes grupos puede deberse a los tipos de puestos que incluye cada categoría.

RELACIÓN PAS LABORAL Y CATEGORÍA SUPERIOR (Grupo I) 2012	M	H	TOTAL	ID			BG	IC	
				M	H	Equilibrio		ICm	ICh
Total PAS Laboral Categoría Superior	66	50	116	56,9%	43,1%		13,8%	11,70%	7,02%
Total PAS Laboral	564	712	1276	44,2%	55,8%		-11,6%		

Tabla 30. Relación PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) y total PAS Laboral 2012  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

El índice de concentración en la categoría superior (Grupo I), a diferencia del PAS funcionario, es mayor el de las mujeres. Es decir, mientras que sólo un 7,02% de los hombres del PAS Laboral llegan a esta categoría superior, en el caso de las mujeres ocurre en el 11,7% de los casos.

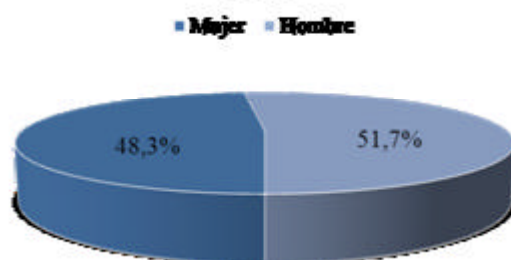


Gráfica 28. Evolución PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) 2005, 2009 y 2012  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

Si analizamos la evolución de este índice de concentración de la categoría superior (Grupo I) en los últimos años podemos decir que, a diferencia del PAS funcionario, tanto en mujeres como en hombres se produce un incremento, pasando del año 2005 al 2012 del 8,89% al 11,70% en el caso de las mujeres (incremento del 2,81%), y del 4,88% al 7,02% en el caso de los hombres (incremento del 2,14%).

En cuanto a los **puestos de libre designación del PAS laboral**, aunque los porcentajes se muestran equilibrados, hay menos mujeres que hombres ocupando estos puestos, siendo el índice de concentración de las mujeres ligeramente superior al de los hombres a la hora de representar al PAS en los puestos de libre designación.

**PAS LABORAL LIBRE DESIGNACIÓN  
2012**

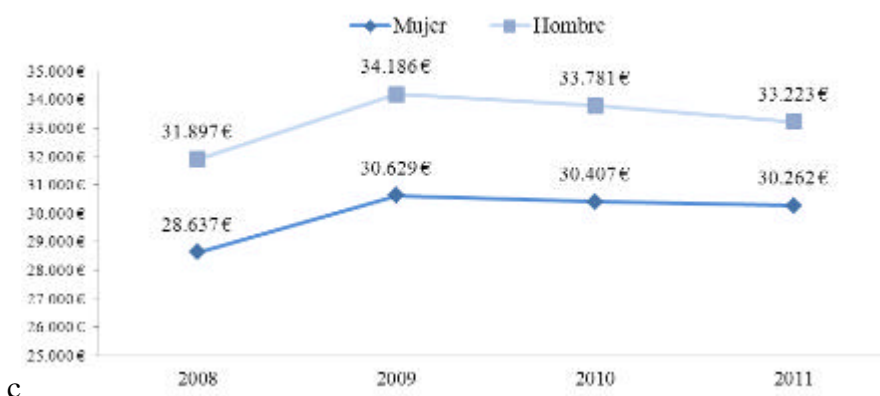


Gráfica 29. PAS Laboral libre designación 2012  
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

**2.4.4 Retribución media PAS**

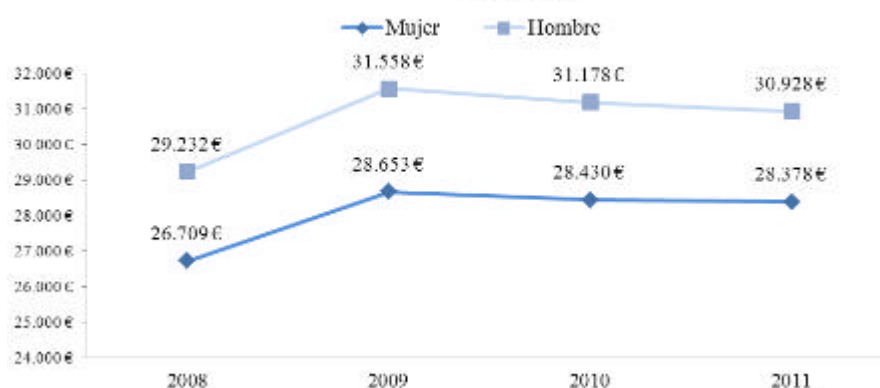
Como puede apreciarse en las dos gráficas siguientes, la retribución anual media de las mujeres en el PAS, tanto funcionario como laboral, queda por debajo de la de los hombres.

**EVOLUCIÓN RETRIBUCIÓN ANUAL MEDIA PAS  
FUNCIONARIO 2008 A 2011**



Gráfica 30. Evolución Retribución Anual Media PAS Funcionario 2008 a 2011  
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

**EVOLUCIÓN RETRIBUCIÓN ANUAL MEDIA PAS LABORAL  
2008 A 2011**



Gráfica 31. Evolución Retribución Anual Media PAS Laboral 2008 a 2011  
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

### 2.4.5 Grado de titulación PAS

En cuanto a los niveles académicos que tienen el PAS, vemos en la tabla siguiente que en los preuniversitarios existe equilibrio, existiendo una feminización en el nivel académico universitario, a excepción del doctorado con una clara masculinización.

PAS Y GRADO DE TITULACIÓN 2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Doctor	8	21	29	27,6%	72,4%		-44,8%
Licenciado/ingeniero/arquitecto	424	225	649	65,3%	34,7%		30,7%
Diplomado/ingeniero técnico/arquitecto técnico	204	122	326	62,6%	37,4%		25,2%
Bachiller superior/FPII	352	322	674	52,2%	47,8%		4,5%
Bachiller elemental/FP I/BUP/ESO	302	245	547	55,2%	44,8%		10,4%
Enseñanza Primaria/EGB	52	41	93	55,9%	44,1%		11,8%
Sin especificar	65	57	122	53,3%	46,7%		6,6%
<b>TOTAL</b>	<b>1407</b>	<b>1033</b>	<b>2440</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>		<b>15,3%</b>

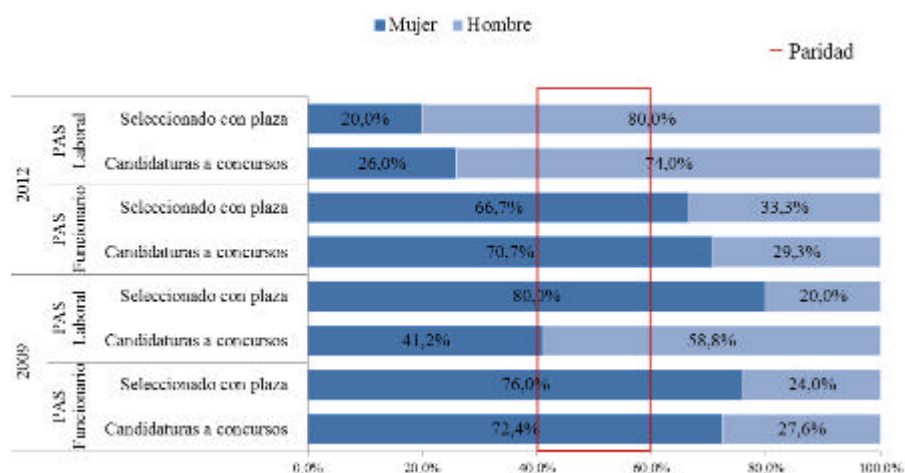
Tabla 31. PAS y Grado de Titulación 2012

(Fuente: Recursos Humanos de la US)

### 2.4.6 Selección PAS

En cuanto a la evolución de los procesos de selección del PAS en los años 2009 y 2012, la gráfica siguiente presenta una distribución feminizada en el funcionariado en ambos años. En el caso de del PAS laboral, existe un cambio en el índice de distribución del 80% de mujeres en 2009 al 80% de hombres en 2012.

EVOLUCIÓN PROCESO DE SELECCIÓN PAS 2009 Y 2012



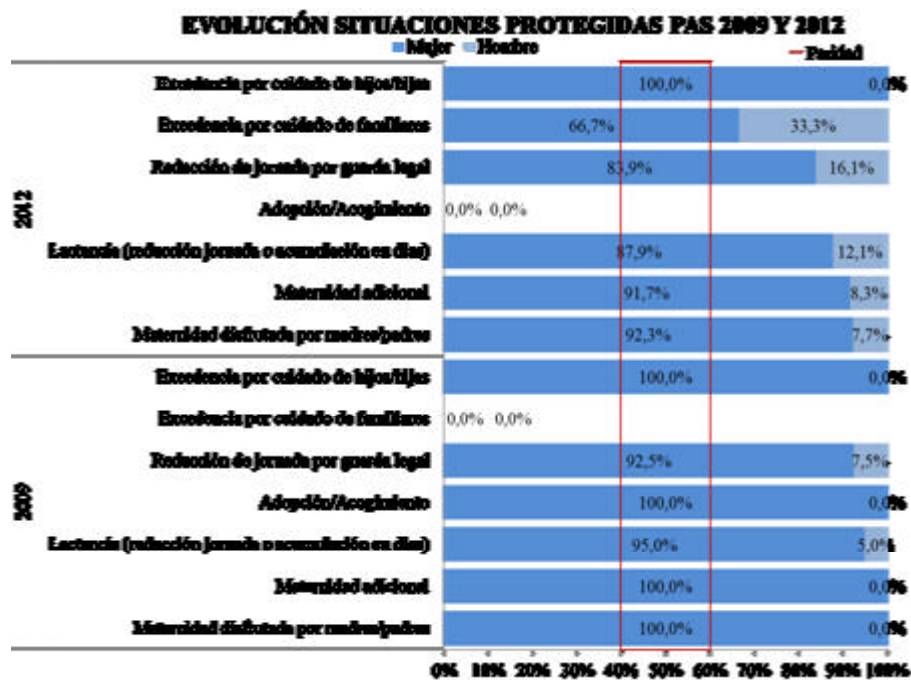
Gráfica 32. Evolución proceso de selección PAS 2009 y 2012

(Fuente: Recursos Humanos de la US)

### 2.4.7 Situaciones protegidas PAS

La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual por sexos del disfrute de situaciones protegidas. La interpretación de los datos en este sentido nos muestra cómo son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a estas medidas, En términos de igualdad, habría que valorar negativamente este hecho por lo que significa en cuanto a que son las mujeres las que siguen asumiendo los roles de cuidado y atención a personas dependientes.

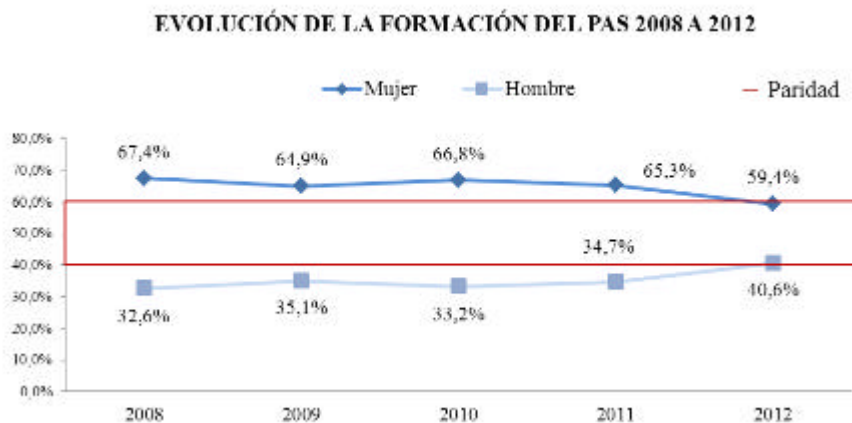




Gráfica 33. Evolución situaciones protegidas PAS 2009 y 2012  
(Fuente: Recursos Humanos de la US)

## 2.4.8 Formación del PAS

Cuando nos referimos a la asistencia a los cursos de formación del PAS, impartidos por el FORPAS de la US, son las mujeres las que más participan con una media entre 2008 y 2011 del 66%, siendo en 2012 cuando se llega a un equilibrio en cuanto a la asistencia a dichos cursos, con un 40,6% de hombres y un 59,4% de mujeres.



Gráfica 34. Evolución de la formación del PAS 2008 a 2012  
(Fuente: FORPAS de la US)

## 2.5 ESTUDIANTES

El artículo 95 del Estatuto de la US, dice que “Son estudiantes de la Universidad de Sevilla todos los matriculados en cualquiera de los estudios conducentes a la obtención de un título oficial, salvo los matriculados en centros adscritos a aquélla, respecto de los cuales se estará a los convenios de adscripción correspondientes.”

Nota: Los datos sobre los estudiantes de este punto son referentes a los matriculados y graduados en centros propios.

### 2.5.1 Estudiantes matriculados

A nivel general y desde hace ya algunos años, la población femenina es ligeramente superior a la masculina dentro de este colectivo. Los datos que a continuación se exponen corresponden a estudiantes matriculados en 1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado en el curso 2012/13 en centros propios, en el que el 52% son mujeres, estando dentro del equilibrio.



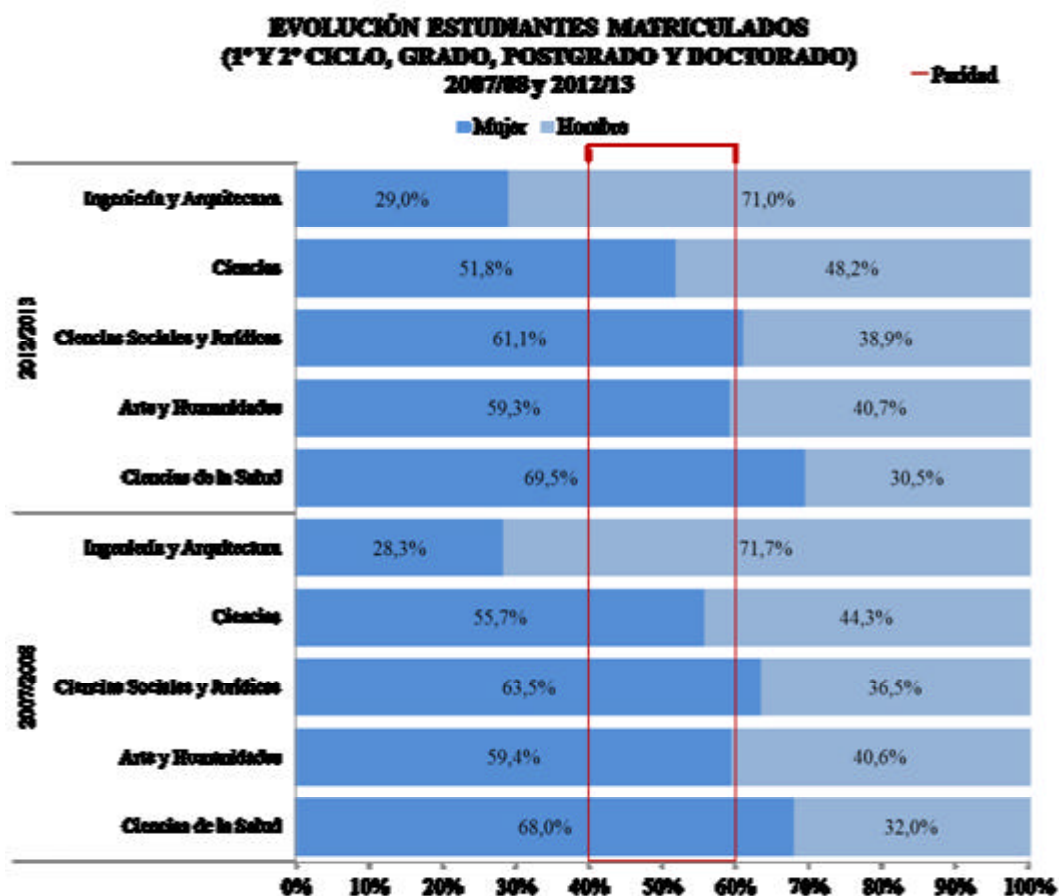
Gráfica 35. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2012/13  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Sin embargo, la distribución de las alumnas y de los alumnos es muy distinta en cada una de las ramas de enseñanza. En Ciencias de la Salud y en Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres sobrepasan el 60%, quedando también por encima pero muy próximo a este valor en Artes y Humanidades. Frente a esto, la rama de Ingeniería y Arquitectura es la única que se mantiene masculinizada y en la que se producen las mayores diferencias y donde las mujeres tan sólo constituyen el 29% de estudiantes. Por tanto, encontramos todavía una clara segregación horizontal entre alumnas y alumnos en las distintas ramas de enseñanza.

ESTUDIANTES MATRICULADOS (1º Y 2º CICLO, GRADO, POSTGRADO Y DOCTORADO) 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	5875	2574	8449	69,5%	30,5%		39,1%
Arte y Humanidades	3899	2681	6580	59,3%	40,7%		18,5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	15406	9818	25224	61,1%	38,9%		22,2%
Ciencias	2003	1867	3870	51,8%	48,2%		3,5%
Ingeniería y Arquitectura	5309	13029	18338	29,0%	71,0%		-42,1%
<b>TOTAL</b>	<b>32492</b>	<b>29969</b>	<b>62461</b>	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>		<b>4,0%</b>

Tabla 32. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) por Ramas de Enseñanza 2012/13  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

La evolución de la distribución de las alumnas y alumnos matriculados en los cursos 2007/08 y 2012/13 por rama de enseñanza, refleja que los datos han cambiado poco, aunque se aprecian ligeros cambios cuyo sentido varía en función de la rama de enseñanza.



Gráfica 36. Evolución estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2007/08 y 2012/13 por rama de enseñanza en centros propios

(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

### 2.5.2 Estudiantes de 1º y 2º ciclo y grado

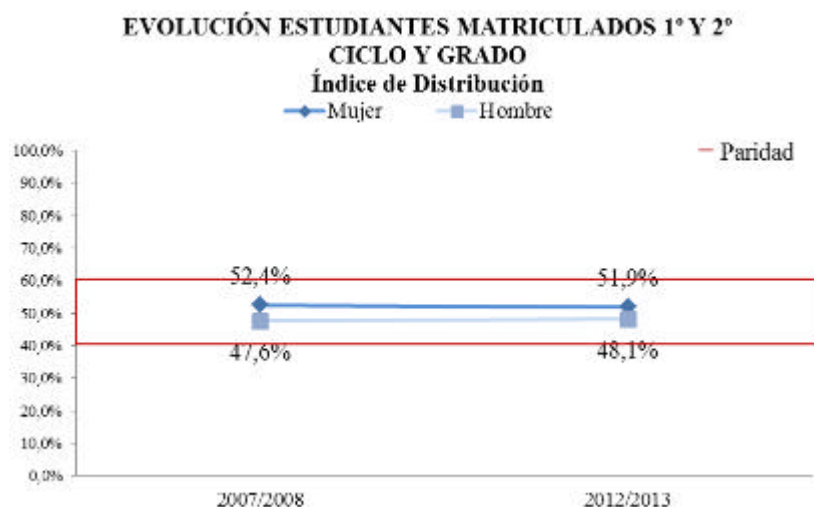
Si observamos solo los estudiantes de 1º y 2º ciclo y grado, encontramos que se mantiene una distribución muy similar en cuanto a las alumnas y de los alumnos matriculados en las distintas ramas de enseñanzas, a la ya presentada con respecto al total de matriculados en todos los niveles.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN 1º Y 2º CICLO Y GRADO 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	5325	2346	7671	69,4%	30,6%		38,8%
Arte y Humanidades	3440	2295	5735	60,0%	40,0%		20,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	14333	9116	23449	61,1%	38,9%		22,2%
Ciencias	1927	1736	3663	52,6%	47,4%		5,2%
Ingeniería y Arquitectura	4873	12233	17106	28,5%	71,5%		-43,0%
<b>TOTAL</b>	<b>29898</b>	<b>27726</b>	<b>57624</b>	<b>51,9%</b>	<b>48,1%</b>		<b>3,8%</b>

Tabla 33. Estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2012/13

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Si observamos la evolución de las matriculaciones de los cursos 2007/08 y 2012/13, y sin distinguir por ramas de enseñanza, el porcentaje de mujeres y hombres es muy similar pero siempre ligeramente superior en el caso de las mujeres matriculadas.



Gráfica 37. Evolución estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

En el caso de egresados para este mismo colectivo de 1º y 2º ciclo y grado tenemos que el 58% son mujeres.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN 1º Y 2º CICLO Y GRADO 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	473	209	682	69,4%	30,6%		38,7%
Arte y Humanidades	391	243	634	61,7%	38,3%		23,3%
Ciencias Sociales y Jurídicas	2441	1122	3563	68,5%	31,5%		37,0%
Ciencias	216	150	366	59,0%	41,0%		18,0%
Ingeniería y Arquitectura	508	1193	1701	29,9%	70,1%		-40,3%
<b>TOTAL</b>	<b>4029</b>	<b>2917</b>	<b>6946</b>	<b>58,0%</b>	<b>42,0%</b>		<b>16,0%</b>

Tabla 34. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US2012/13)

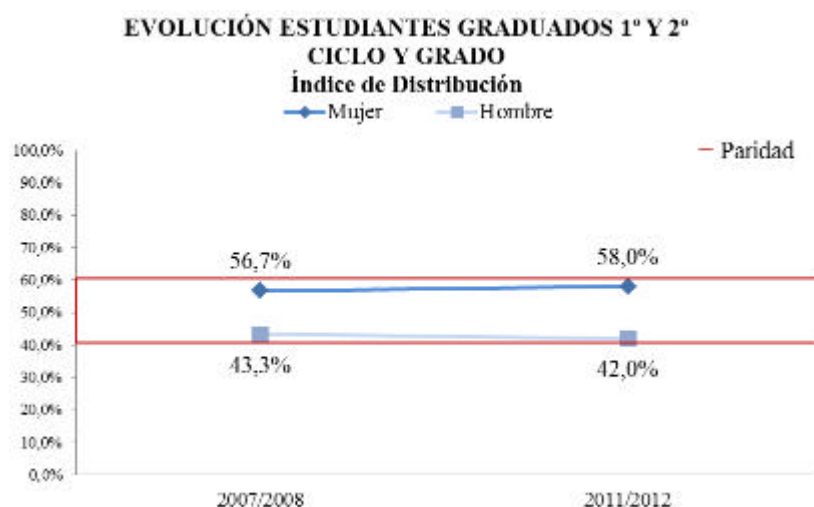
Si comparamos por ramas de enseñanzas podemos señalar que mientras Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas están claramente feminizadas, con un 69,4% y 68,5% de alumnas respectivamente, Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (70,1% de alumnos). Es de destacar el 29,9% de graduadas en esta rama frente al 58% del alumnado graduado total.



Gráfica 38. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En cuanto a la evolución de las graduaciones de los cursos 2007/08 y 2011/12, señalar que aunque, como acabamos de ver, el porcentaje de mujeres matriculas en 1º y 2º ciclo y en grado es ligeramente

superior al de los hombres, estas diferencias se incrementan en el caso de las graduaciones y parecen aumentar con el tiempo, llegando a constituir las mujeres el 58% de las personas graduadas en el curso 2011/2012.



Gráfica 39. Evolución estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13  
(Fuente: Anuario Estadístico de la US)

### 2.5.3 Estudiantes de Máster oficial

Si nos centramos en estudiantes matriculados en máster oficial podemos decir que en este nivel académico, las mujeres ya no constituyen el 51,9%, como lo hacían en 1º y 2º ciclo y grado, sino que pasan a ser el 54,6% de estudiantes en el curso 2012/13.

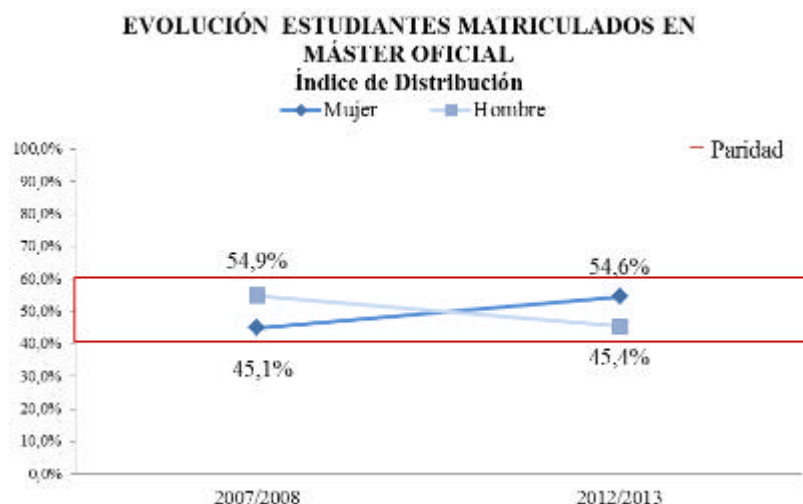
ESTUDIANTES MATRICULADOS EN MÁSTER OFICIAL 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	485	179	664	73,0%	27,0%		46,1%
Arte y Humanidades	326	249	575	56,7%	43,3%		13,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	887	552	1439	61,6%	38,4%		23,3%
Ciencias	42	85	127	33,1%	66,9%		-33,9%
Ingeniería y Arquitectura	392	709	1101	35,6%	64,4%		-28,8%
<b>TOTAL</b>	<b>2132</b>	<b>1774</b>	<b>3906</b>	<b>54,6%</b>	<b>45,4%</b>		<b>9,2%</b>

Tabla 35. Estudiantes matriculados en Máster oficial 2012/13

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

Como se aprecia en la tabla, el alumnado matriculado en postgrados es predominantemente femenino en Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas, y predominantemente masculino en el caso de Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura.

En cuanto a la evolución de las matriculaciones en máster oficial, si comparamos los cursos 2007/08 y 2012/13 observamos en la gráfica siguiente que se ha producido un cierto cambio de manera que hemos pasado de que un 54,9 % de las personas matriculadas en el curso 2007/08 eran hombres, a ser ahora las mujeres matriculadas en 2012/13 quienes constituyen el 54,6%.



Gráfica 40. Evolución estudiantes matriculados en Máster oficial 2007/08 y 2012/13

(Fuente: Vicerrectorado de Postgrado y Anuario Estadístico de la US)

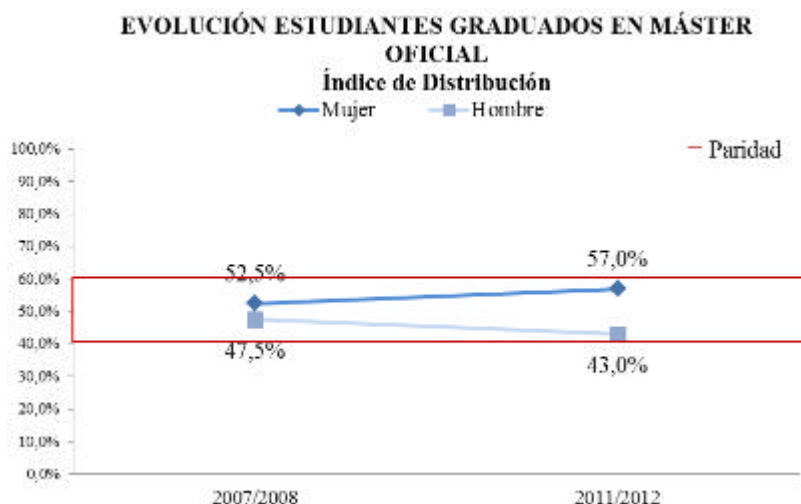
En la tabla que sigue aparecen los datos relativos al alumnado graduado de máster oficial, en este caso el 57% son mujeres. Si distinguimos por ramas de enseñanzas, señalar que mientras Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas están claramente feminizadas, con un 73,8% y 54,3% de alumnas respectivamente, Ingeniería y Arquitectura está masculinizada (62,2% de alumnos). Destacar que sólo un 37,8% de las graduados en esta rama son mujeres a pesar de constituir el 57% del total de estudiantes graduados en máster oficial.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN MÁSTER OFICIAL 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	206	73	279	73,8%	26,2%		47,7%
Arte y Humanidades	135	90	225	60,0%	40,0%		20,0%
Ciencias Sociales y Jurídicas	471	296	767	61,4%	38,6%		22,8%
Ciencias	38	32	70	54,3%	45,7%		8,6%
Ingeniería y Arquitectura	168	277	445	37,8%	62,2%		-24,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1018</b>	<b>768</b>	<b>1786</b>	<b>57,0%</b>	<b>43,0%</b>		<b>14,0%</b>

Tabla 36. Estudiantes graduados en Máster oficial 2011/12

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En la evolución del índice de distribución de las alumnas y alumnos graduados en los cursos 2007/08 y 2011/12, la siguiente gráfica refleja que, aun estando dentro del equilibrio, existe un incremento de 4,5 puntos porcentuales de mujeres graduadas.



Gráfica 41. Evolución estudiantes graduados en Máster oficial 2007/08 y 2011/12

(Fuente: Vicerrectorado de Postgrado y Anuario Estadístico de la US)

### 2.5.4 Estudiantes de Doctorado

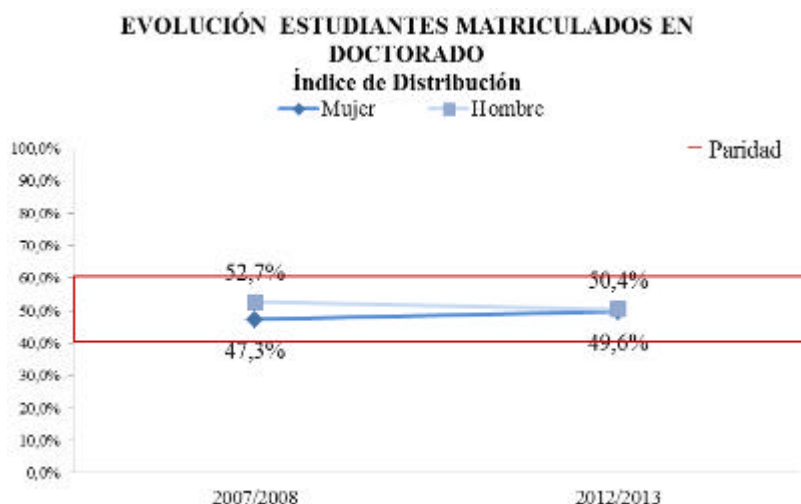
El caso del estudiantes matriculados en doctorado en 2012/13 vemos que es donde existe una mayor igualdad e incluso con brechas de género ínfimas del -0,8%. Solo en los doctorados de la rama de Ingeniería y Arquitectura se mantienen los porcentajes superiores de hombres, aunque levemente por debajo de anteriores niveles académicos.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN DOCTORADO 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	65	49	114	57,0%	43,0%		14,0%
Arte y Humanidades	133	137	270	49,3%	50,7%		-1,5%
Ciencias Sociales y Jurídicas	186	150	336	55,4%	44,6%		10,7%
Ciencias	34	46	80	42,5%	57,5%		-15,0%
Ingeniería y Arquitectura	44	87	131	33,6%	66,4%		-32,8%
<b>TOTAL</b>	<b>462</b>	<b>469</b>	<b>931</b>	<b>49,6%</b>	<b>50,4%</b>		<b>-0,8%</b>

Tabla 37. Estudiantes matriculados en Doctorado 2012/13

(Fuente: Anuario Estadístico de la US 2012/13)

En cuanto a la distribución de las alumnas y alumnos matriculados sin distinguir por rama de enseñanza en doctorado en los cursos 2007/08 y 2012/13, los datos han evolucionado hacia una casi plena igualdad, como podemos apreciar en la gráfica siguiente.

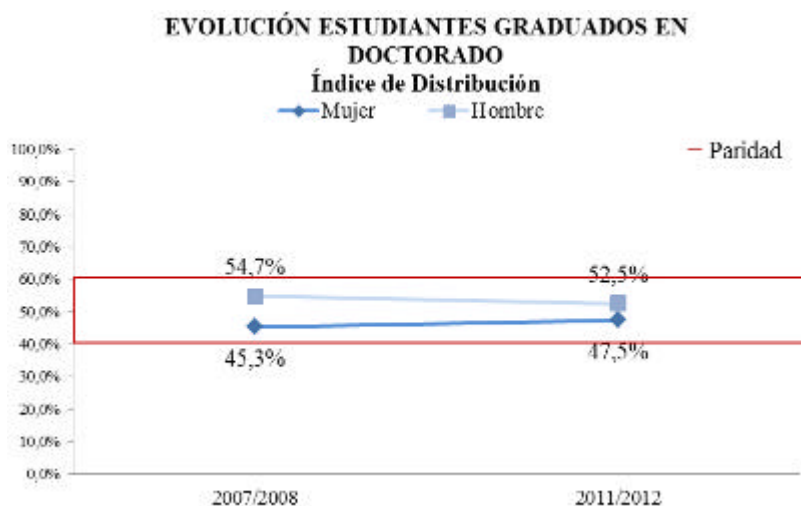


Gráfica 42. Evolución estudiantes matriculados en Doctorado 2007/08 y 2012/13  
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación y Anuario Estadístico de la US)

La tabla y gráfica siguientes reflejan las graduaciones de doctorados en 2011/12 y su evolución en los cursos 2007/08 y 2011/12, apreciando que si bien el porcentaje de mujeres y hombres es similar, es en el único nivel en el que el porcentaje de hombres graduados es superior, aunque sea ligeramente, al de las mujeres aunque estas pequeñas diferencias parecen tender a desaparecer.

ESTUDIANTES GRADUADOS EN DOCTORADO 2011/2012	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	214	237	451	47,5%	52,5%		-5,1%

Tabla 38. Estudiantes graduados en Doctorado 2011/12  
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación de la US)



Gráfica 43. Evolución estudiantes graduados en Doctorado 2007/08 y 2011/12  
(Fuente: Vicerrectorado de Investigación de la US)

### 2.5.5 Estudiantes de Títulos Propios<sup>2</sup>

Son las mujeres las que predominantemente se matriculan en los títulos propios que se imparten en la US, con un 58,1% en el curso 2011/12. Por ramas de enseñanza, sólo en Ciencias Sociales y

<sup>2</sup>Los valores mostrados para Título Propio incluyen los estudios de Máster Propio y Experto Universitario.



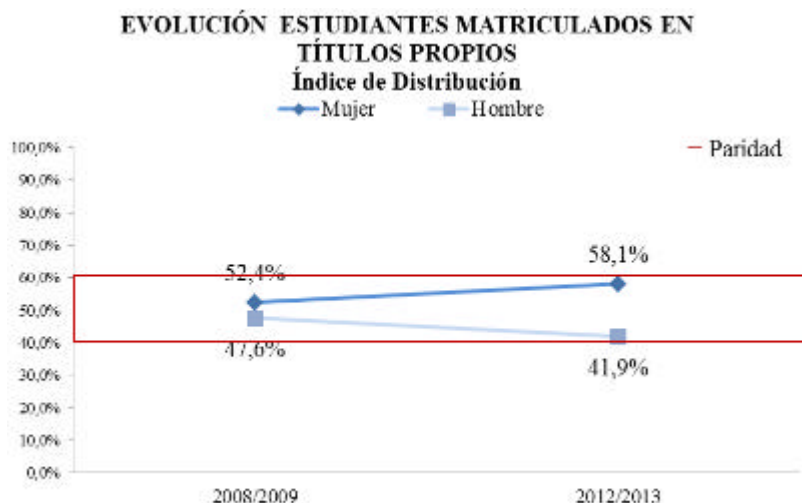
Jurídicas existe equilibrio, estando feminizadas las ramas de Ciencias de la Salud, Arte y Humanidades y Ciencias, y masculinizadas la rama de Ingeniería y Arquitectura.

ESTUDIANTES MATRICULADOS EN TÍTULOS PROPIOS 2012/13	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Ciencias de la Salud	837	421	1258	66,5%	33,5%		33,1%
Arte y Humanidades	46	8	54	85,2%	14,8%		70,4%
Ciencias Sociales y Jurídicas	433	338	771	56,2%	43,8%		12,3%
Ciencias	24	7	31	77,4%	22,6%		54,8%
Ingeniería y Arquitectura	118	277	395	29,9%	70,1%		-40,3%
<b>TOTAL</b>	<b>1458</b>	<b>1051</b>	<b>2509</b>	<b>58,1%</b>	<b>41,9%</b>		<b>16,2%</b>

Tabla 39. Estudiantes matriculados en Títulos Propios 2012/13

(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

En cuanto a la evolución de las matriculaciones en títulos propios, la gráfica siguiente indica que comparando los cursos 2008/09 y 2012/13, aun estando dentro de los márgenes del equilibrio, existe un incremento del índice de distribución de las matriculaciones de mujeres en 2012/13.



Gráfica 44. Evolución estudiantes matriculados Títulos Propios 2007/08 y 2012/13

(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

Con respecto a la demanda de los Títulos Propios relacionados con Igualdad que oferta la Universidad de Sevilla, comentar que es predominantemente femenina, siendo un 83,9% de mujeres quienes han venido cursando estos estudios en los últimos años.









EVOLUCIÓN DEMANDA DE TÍTULOS PROPIOS RELACIONADO CON IGUALDAD		M	H	TOTAL	ID			BG
					M	H	PARIDAD	
2008/09	Máster Propio en Participación y Desarrollo desde una Perspectiva de Género, formado por los Expertos Universitarios: Estrategias de participación en procesos de desarrollo desde una perspectiva de género y Construyendo Ciudadanía: Género, Desarrollo y Participación.	5	1	6	83,3%	16,7%		66,7%
2009/10	Experto Universitario Agente de Igualdad.	18	3	21	85,7%	14,3%		71,4%
	Formación Continua Coeducación Física: La Educación Física desde la Perspectiva de Género.	10	6	16	62,5%	37,5%		25,0%
2010/11	Experto Universitario Agente de Igualdad.	13	0	13	100,0%	0,0%		100,0%
2011/12	Máster Propio Agente de Igualdad para la Intervención Social con Enfoque de Género.	14	1	15	93,3%	6,7%		86,7%
	Género y Cooperación Internacional al Desarrollo.	11	3	14	78,6%	21,4%		57,1%
2012/13	Máster Propio Agente de Igualdad para la Intervención Social con Enfoque de Género.	7	1	8	87,5%	12,5%		75,0%
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>15</b>	<b>93</b>	<b>83,9%</b>	<b>16,1%</b>		<b>67,7%</b>

Tabla 40. Evolución demanda de Títulos Propios relacionado con igualdad 2008/09 a 2011/12  
(Fuente: Centro de Formación Permanente de la US)

### 2.5.6 Becas estudiantes

Si revisamos las solicitudes de becas por parte de estudiantes y las concesiones vemos que un 57,6% de las personas que la solicitan son mujeres y un 58,7% de las concedidas son para mujeres. En el caso de las becas de la Junta de Andalucía existe un porcentaje de mujeres por encima del equilibrio tanto en quienes la solicitan (61,9%) como en quienes las obtienen (un 64% son concedidas a mujeres).







BECAS ESTUDIANTES 2011/12	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Nº de becas solicitadas a la Junta de Andalucía	2435	1498	3933	61,9%	38,1%		23,8%
Nº de becas concedidas de la Junta de Andalucía	848	476	1324	64,0%	36,0%		28,1%
Nº de becas solicitadas al Ministerio	16570	12498	29068	57,0%	43,0%		14,0%
Nº de becas concedidas del Ministerio	9530	6819	16349	58,3%	41,7%		16,6%
<b>TOTAL Solicitadas</b>	<b>19005</b>	<b>13996</b>	<b>33001</b>	<b>57,6%</b>	<b>42,4%</b>		<b>15,2%</b>
<b>TOTAL Concedidas</b>	<b>10378</b>	<b>7295</b>	<b>17673</b>	<b>58,7%</b>	<b>41,3%</b>		<b>17,4%</b>

Tabla 41. Becas Estudiantes 2011/12  
(Fuente: Vicerrectorado de Estudiantes) (Estos datos están referenciados a estudiantes de Centros Propios y Adscrito)

### 2.5.7 Tasa de éxito de estudiantes de grado

La información mostrada a continuación corresponde a la evolución de la tasa de éxito de estudiantes matriculados en títulos universitarios oficiales de grado por rama de enseñanza entre los cursos 2008/09 y 2012/13, donde vemos que aunque las diferencias son pequeñas, se mantienen en el mismo sentido a lo largo de este periodo. En la rama de Artes y Humanidades, la tasa de éxito es superior todos los años en el caso de ellos, con una diferencia entre promedios de 3,3 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre en la rama de Ciencias aunque con una diferencia casi imperceptible (0,5 de diferencia de los promedios). En Ciencias de la Salud así como en Ingeniería y Arquitectura, la tasa de éxito, por el contrario, es ligeramente superior para ellas durante todo el periodo representado, siendo un poco mayor esta diferencia, pero en el mismo sentido, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, con una diferencia del promedio de este periodo de 3 puntos a favor de las alumnas.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ÉXITO TÍTULOS DE GRADO POR RAMA DE ENSEÑANZA	Género	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	MEDIA
Arte y Humanidades	Hombre	88,9%	88,5%	88,0%	87,6%	88,0%	88,2%
	Mujer	86,0%	84,6%	84,4%	84,2%	85,1%	84,9%
Ciencias	Hombre	77,5%	78,1%	77,1%	77,3%	80,8%	78,2%
	Mujer	76,0%	78,1%	75,9%	77,8%	80,8%	77,7%
Ciencias de la Salud	Hombre	85,2%	84,2%	84,8%	84,8%	87,5%	85,3%
	Mujer	85,2%	84,9%	85,2%	85,7%	88,6%	85,9%
Ciencias Sociales y Jurídicas	Hombre	80,7%	80,3%	80,3%	81,4%	83,8%	81,3%
	Mujer	83,0%	83,6%	83,4%	84,7%	87,0%	84,3%
Ingeniería y Arquitectura	Hombre	79,8%	79,4%	79,1%	79,5%	80,1%	79,6%
	Mujer	80,7%	80,5%	81,6%	81,4%	82,1%	81,3%
<b>MEDIA</b>	Hombre	81,3%	80,9%	80,8%	81,3%	83,0%	
	Mujer	82,9%	83,1%	83,1%	83,9%	86,1%	

Tabla 42. Evolución de la tasa de éxito de los títulos de Grado por rama de enseñanza 2008/09 a 2012/13

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

En la siguiente gráfica vemos la evolución de la tasa de éxito media de los títulos de Grado entre 2008/09 y 2012/13, donde se observa que en las mujeres es superior a la de los hombres en todos los cursos reflejados, aumentando del 1,6 puntos porcentuales en el curso 2008/09 al 3,1 puntos porcentuales del curso 2012/13.



Gráfica 45. Evolución de la tasa de media de éxito de títulos de Grado 2008/09 a 2012/13

(Fuente: Vicegerencia de Organización de la US)

## **2.6 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

La Universidad de Sevilla ha venido desarrollando en los últimos tiempos una amplia labor en materia de conciliación y corresponsabilidad. Como reconocimiento al trabajo y a las medias puestas en marcha, el Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla (SACU) ha sido seleccionado como ejemplo de Buenas Prácticas en conciliación por el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del subproyecto Diversia, integrado en el programa PEOPLE en el que han participado socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia).

Entre las medidas que actualmente ofrece la Universidad de Sevilla como un plus a las protegidas por ley, destacar los programas centrados en la atención a la Infancia y Adolescencia y los programas de atención a la dependencia.

### **2.6.1 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención ala Infancia y Adolescencia**

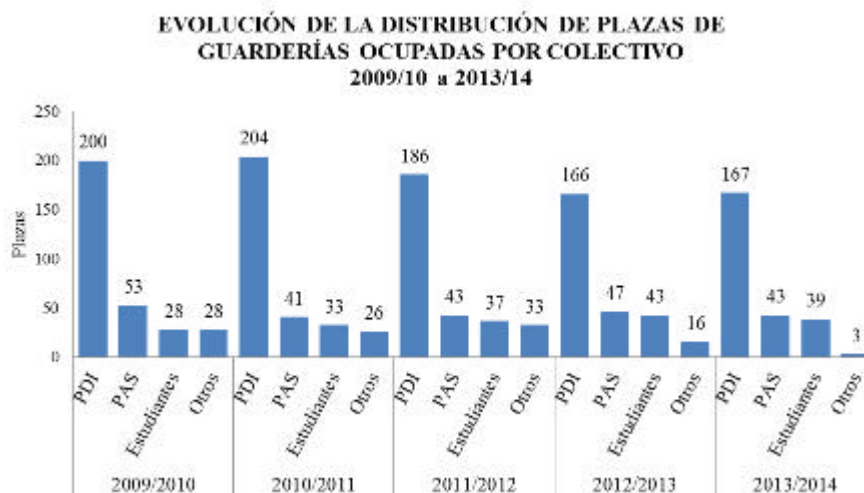
#### **2.6.1.1 Programa de Escuelas infantiles**

La Universidad de Sevilla dispone de tres guarderías propias (“El Nido de los Perdigones” en el Campus de la Salud, “El Nido de la Palmera” en la Residencia Universitaria Rector Estanislao del Campo y “El Nido del Paraguas” en el Campus de Pirotecnia), para atender las necesidades educativas y de cuidado de los descendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Comunidad Universitaria (PDI, PAS y estudiantes). Estas plazas pueden ser solicitadas también por el resto de la ciudadanía. En las citadas guarderías se oferta el primer ciclo de educación infantil de 0 a 3 años.

El número total de plazas ofertadas es de 325 a las que hay que añadir 109 plazas distribuidas en tres guarderías con las que la Universidad de Sevilla mantiene un convenio (“Centro Infantil Limoncho” en la zona de Santa Clara, “Centro Infantil Pabellón de España” en la Cartuja y “Centro Infantil Chiquitín” en Mairena del Aljarafe).

El programa de guarderías está concebido como una medida de conciliación, por ello se oferta un horario amplio y flexible para atender las diferentes necesidades de las familias. El periodo de apertura de los centros incluye el horario escolar (7.30h a 18.00h) y el horario de ludoteca (de 18.00h a 20.00h) durante once meses al año. En horario de ludoteca se atiende también a las situaciones sobrevenidas de las familias con hijos e hijas menores de 8 años no matriculados en centro.

En cuanto al uso que de esta medida hacen los diferentes colectivos, como puede apreciarse en la gráfica que sigue, es el PDI quien mayor uso hace de ella.



Gráfica 46. Evolución de la distribución de plazas de guarderías ocupadas por colectivo entre 2009/10 a 2013/14  
(Fuente: SACU de la US)

### 2.6.1.2 Programa de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)

Para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en los periodos de vacaciones escolares se ofertan, además, tres programas enfocados al uso y disfrute del ocio y tiempo libre mediante actividades educativas y deportivas. Están orientadas a chicos y chicas de entre 3 y 17 años de edad. Las diferentes actividades se agrupan en los siguientes programas:

PROGRAMA	Edades	Periodo en el que se desarrolla	Horario (de Lunes a Viernes)	Lugar	Horario de Servicio de Acogida	Comedor	Plazas ofertadas por semana
<b>Proyecto Búho</b>	De 3 a 12 años	De Junio a Septiembre, Navidad, Semana Santa y Feria	9:00 a 14:00 8:30 a 14:30	Centros de la US y Ludotecas	7:30 a 8:30 y 14:30 a 15:30	Sí	200
<b>Campus Tecnológico Mindtech</b>	De 8 a 17 años	Vacaciones Escolares	9:00 a 14:00	Centros de la US y Ludotecas	8:30 a 9:00 y 14:00 a 14:30	Sí	100
<b>Campus deportivo de Verano</b>	De 4 a 17 años	De Junio a Septiembre	9:00 a 14:00	Instalaciones deportivas US	8:00 a 9:00 y 14:00 a 15:00	Sí	300

Tabla 43. Programas de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)  
(Fuente: SACU de la US)

Como puede verse en la tabla, en todos los casos se oferta también un servicio de acogida así como posibilidad de servicio de comedor.

El siguiente gráfico muestra el número de participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013.



Gráfica 47. Participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013

(Fuente: SACU de la US)

En la siguiente tabla aparecen los datos desagregados por sexo en cuanto a participantes del Campus Tecnológico “Mindtech” correspondientes a 2013.

PARTICIPANTES DEL CAMPUS TECNOLÓGICO “MINDTECH” EN 2013	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
Robótica	13	93	106	12,3%	87,7%	↑	-75,5%
Programación de videojuegos	15	128	143	10,5%	89,5%	↑	-79,0%
Arquitectura	3	15	18	16,7%	83,3%	↑	-66,7%
Artes plásticas e ilustración digital	21	10	31	67,7%	32,3%	↑	35,5%
Producción audiovisual	9	23	32	28,1%	71,9%	↑	-43,8%
<b>TOTAL</b>	61	269	330	18,5%	81,5%	↑	-63,0%

Tabla 44. Participantes del Campus Tecnológico “Mindtech” en 2013

(Fuente: SACU de la US)

Por último, se muestran los datos relativos al Campus Deportivo de Verano. En la siguiente tabla aparecen representado el número de personas participantes desagregados por sexo durante el verano de 2013.

PARTICIPANTES CAMPUS DEPORTIVO DE VERANO 2013	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
Mini	67	138	205	32,7%	67,3%	↑	-34,6%
Infantil	104	241	345	30,1%	69,9%	↑	-39,7%
Junior	126	282	408	30,9%	69,1%	↑	-38,2%
Juvenil	79	153	232	34,1%	65,9%	↑	-31,9%
<b>TOTAL</b>	376	814	1190	31,6%	68,4%	↑	-36,8%

Tabla 45. Participantes Campus Deportivo de Verano 2013

(Fuente: SACU de la US)

### 2.6.1.3 El Deporte como medida de Conciliación: Abono Infantil

El SADUS, en su oferta deportiva, cuenta con un Abono Infantil por el que, en horario de tarde, los niños y niñas puedan realizar deporte acorde a su edad. Baloncesto, Fútbol, Hockey, Natación, Pádel y Tenis así como actividades de psicomotricidad y apoyo escolar, entre otras.

### 2.6.1.4 Ludotecas

El uso de este recurso posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar al ser esta una medida de tiempo de ocio infantil complementario a la escuela. La Ludoteca de la Universidad de Sevilla cuenta

con dos sedes: Ludoteca en la Residencia Universitaria Ramón Carande (con horario de lunes a viernes de 15.30h a 20.30h) y Ludoteca en las instalaciones del SADUS en los Bermejales (lunes a jueves de 17.30h a 20.30h).

Además, ofrece otras actividades complementarias como las “noches de pijama” (de 19.30h del viernes a las 10.30h del sábado) y cumpleaños temáticos.

### 2.6.1.5 Bolsa de Canguros

La comunidad Universitaria dispone también de una bolsa de estudiantes, generalmente jóvenes, que se encargan de atender a niños y niñas de personal de la Comunidad Universitaria en ausencia corta del mismo y a cambio de una compensación económica acordada por ambas partes. Se atiende también a las necesidades de acompañamiento y recogida a centros escolares.

DEMANDA PARA FORMAR PARTE DE LA BOLSA DE CANGURO 2013/14	Chicas	Chicos	TOTAL	ID			BG
				Chicas	Chicos	Equilibrio	
				238	23	261	

Tabla 46. Demanda para formar parte de Bolsa de Canguros 2013/14

(Fuente: SACU de la US)

En los últimos años, la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguros ha ido en aumento probablemente por las mayores necesidades económicas del estudiantado. La excepción a esta tendencia ascendente es el curso 2012/2013 debido a la actualización del procedimiento que conlleva este programa.



Gráfica 48. Evolución de la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguro

(Fuente: SACU de la US)

## 2.6.2 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Dependencia

### 2.6.2.1 Programa de Respiro Familiar

Este programa pretende, entre otros objetivos, el de servir como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar para las personas de la Comunidad Universitaria que se encuentran al cuidado de familiares en situación de dependencia. Mediante dicho programa, alumnos y alumnas de la Universidad de Sevilla realizan acompañamiento en el domicilio o en pequeños desplazamientos cortos de personas en situación de dependencia mientras que la persona que lo cuida realiza otras actividades.

A lo largo del año 2013, 19 personas de la Comunidad Universitaria con familiares dependientes a su cargo se han acogido al programa de respiro familiar. Actualmente, el número de estudiantes que participan como becarios o becarias son 17 y como voluntarios 18.





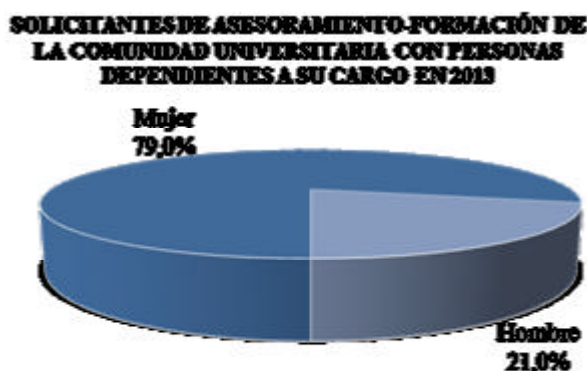
PARTICIPANTES PROGRAMA RESPIRO FAMILIAR 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
Personas cuidadoras	14	5	19	73,7%	26,3%		47,4%
Alumnado. Voluntariado	15	3	18	83,3%	16,7%		66,7%
Alumnado. Becas Respiro Familiar	15	2	17	88,2%	11,8%		76,5%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>54</b>	<b>81,5%</b>	<b>18,5%</b>		<b>63,0%</b>

Tabla 47. Participantes Programa Respiro Familiar 2013

(Fuente: SACU de la US)

En la siguiente gráfica se representa el porcentaje de solicitudes de asesoramiento y formación de miembros de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en el año 2013.



Gráfica 49. Solicitantes de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en 2013.

(Fuente: SACU de la US)

La tabla siguiente refleja las personas cuidadoras acogidas al programa de respiro familiar por colectivo y sexos en 2013.





PERSONAS CUIDADORAS ACOGIDAS AL PROGRAMA DE RESPIRO FAMILIAR POR COLECTIVO Y SEXOS EN 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
PAS	9	5	14	64,3%	35,7%		28,6%
PDI	4	0	4	100,0%	0,0%		100,0%
Estudiantes	1	0	1	100,0%	0,0%		100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>73,7%</b>	<b>26,3%</b>		<b>47,4%</b>

Tabla 48. Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar por colectivo y sexos 2013

(Fuente: SACU de la US)

### 2.6.2.2 Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de Dependencia

Ante la necesidad de acceso a actividades de ocio en grupo que presentan los jóvenes en situación de dependencia dentro del Programa de Respiro Familiar, se propone el Proyecto de Ocio y Tiempo Libre. En él, personas en situación de dependencia por discapacidad física o intelectual y de edades comprendidas entre los 13 y 30 años, realizan actividades lúdicas y de esparcimiento los fines de semana junto a otros miembros de la Comunidad Universitaria.



### 2.6.2.3 Convenios de plazas de residencia para mayores

La Universidad de Sevilla mantiene diversos convenios con empresas de Servicios Geriátricos con el fin de atender las necesidades de plazas de residencias de mayores, centros de días, viviendas tuteladas, etc. de los ascendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Comunidad Universitaria.

## 2.6.3 Desarrollo Normativo y Ayudas de Acción Social en Materia de Conciliación

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Sevilla en materia de conciliación, un ejemplo de la preocupación y la apuesta institucional para facilitar la conciliación de vida personal, laboral y familiar.

### 2.6.3.1 Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según este acuerdo de 10 de noviembre de 2006, las Universidades, convencidas de la obligación que tienen como Administraciones Públicas de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas referidas, entre otras a: ampliación del permiso de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial. Igualmente podrán concederse permisos en los supuestos de adopción internacional, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, o para sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida. Además, se incluyen medidas para víctimas de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo. Todo ello puede consultarse en el siguiente enlace:

[https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/Normativa\\_231.pdf](https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/Normativa_231.pdf)

### 2.6.3.2 Jornada flexible del Personal de Administración y Servicios

Texto consolidado de la Resolución Rectoral de 13 de septiembre de 2007 sobre jornada flexible del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, modificada por las Resoluciones Rectorales de 22 de junio de 2011 y de 21 de diciembre de 2012. Tal y como aparece en dicha Resolución Rectoral, con carácter particular y a petición del interesado, por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y/o necesidades de los servicios, la Dirección de Recursos Humanos, podrá autorizar otra distribución –o recuperación- de la parte flexible.

En aplicación de la normativa anterior, en la siguiente tabla se muestra la distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre funcionarios/as en 2013:


DISTRIBUCIÓN POR SEXOS DE LOS HORARIOS ESPECIALES AUTORIZADOS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN ENTRE EL PAS FUNCIONARIO/A EN 2013	M	H	TOTAL	ID			BG
				M	H	Equilibrio	
	91	20	111	82,0%	18,0%		64,0%

Tabla 49. Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS Funcionario/a en 2013

(Fuente: RRHH de la US. Datos a octubre de 2013)

### 2.6.3.3 Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre la Adscripción Provisional a Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral

Esta resolución tiene por objeto “constituir una comisión para el estudio e informe de las peticiones de cambio de puestos de trabajo del PAS Laboral por razones de conciliación de la vida laboral y familiar”. Todo ello aparece en el siguiente enlace,

<http://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/Resoluci%C3%B3n%20sobre%20adscripci%C3%B3n%20provisional%20de%20puestos%20PAS%20Laboral.pdf>

### 2.6.3.4 Procedimiento General de Gestión de Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios

Con este procedimiento “El personal (funcionario o laboral) al servicio de la Universidad de Sevilla, formulará solicitud de permiso, licencia o vacaciones, a través de la aplicación informática de gestión del tiempo de trabajo, en muy diferentes supuestos, con la duración y condiciones que se establecen en la normativa de aplicación. Para más información,

[https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/procedimientos\\_48.pdf](https://www.r2h2.us.es/uploads/Intranet/normativa-interna/procedimientos_48.pdf)

### 2.6.3.5 Ayudas de acción social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar

Para facilitar la conciliación la acción social de la US convoca ayudas a las que pueden acogerse el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal Docente e Investigador (PDI).

En la tabla siguiente se recogen las modalidades de ayuda dirigidas a facilitar la conciliación.

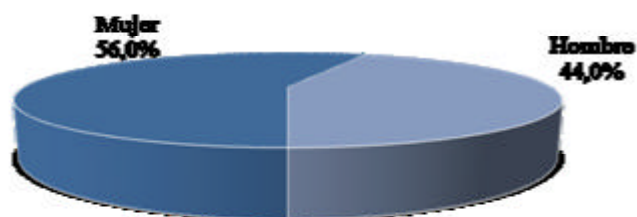
MODALIDAD DE AYUDA	INCLUYEN
Ayuda al Estudio	Guardería / Escuela Infantil
Ayuda a la Familia	Nacimiento de hijo/a o adopción
	Aula matinal/mediodía
	Comedor
	Talleres Infantiles/Verano
	Transporte Escolar
	Ludoteca (desde 2013)
Ascendientes a cargo	Asistencia domiciliaria
	Atención vigilada
	Asistencia a centro de día

Tabla 50. Modalidades de ayuda dirigidas a facilitar conciliación que convoca la US.

(Fuente: SACU de la US)

En el siguiente gráfico hemos representado las solicitudes recibidas desagregadas por sexos para las ayudas de conciliación

**AYUDAS DE CONCILIACIÓN, SOLICITUDES RECIBIDAS POR SEXOS EN 2013**



Gráfica 50. Ayudas de conciliación, solicitudes recibidas desagregadas por sexos en 2013  
(Fuente: SACU de la US)

Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos

AÑO	MODALIDAD AYUDA	SOLICITUDES	
		H	M
2012	MEDIDAS CONCILIACIÓN	H	43%
		M	57%
2011	FAMILIA	H	45%
		M	55%
	ASCENDIENTES	H	39%
		M	61%
2010	FAMILIA	H	43%
		M	57%
	ASCENDIENTES	H	44%
		M	56%
2009	FAMILIA	H	46%
		M	54%
	ASCENDIENTES	H	35%
		M	65%

Tabla 51. Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos 2009 a 2012.  
(Fuente: SACU de la US)

## 2.7 OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

### 2.7.1 Oferta formativa reglada

Para presentar cuál es la oferta formativa vamos a centrarnos en el estudio dirigido por la profesora Consuelo Flecha y financiado por la Unidad para la Igualdad dentro de su convocatoria de “AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS 2011”. Para la obtención de los datos se revisaron cerca de 400 planes de estudio de las diferentes ramas y facultades correspondientes a estudios de grado, licenciatura, diplomatura, máster, doctorado, o estudios de posgrado de la Universidad de Sevilla. Desde el tiempo transcurrido del estudio hasta aquí, pueden haberse incorporado nuevas asignaturas específicas, por ejemplo en algún master de reciente creación, o haberse incluido contenidos de igualdad en programas de asignaturas en los que anteriormente no aparecían y que no han quedado recogidas en los datos que a continuación se presentan.

En total se encontraron 91 asignaturas en la que se abordan contenidos de igualdad o relativos a Estudios de Género, bien porque fuese el tema principal de la asignatura, bien porque se incluyese algún tema en una asignatura no específica sobre esta cuestión. De manera que, como señala la autora, *“la escasez de asignaturas específicas puede estar compensada por la introducción de algún tema en el programa ya que en nuestra universidad son numerosas las profesoras que se ocupan de temas de género”*.

A continuación pasamos a exponer las diferentes asignaturas encontradas.

#### A. Licenciaturas y Grados

Con respecto a las Licenciaturas y Grados se ofertaban las siguientes asignaturas específicas:

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Infantil	Diversidad y coeducación
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Pedagogía	Desarrollo educativo profesional de las mujeres
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Licenciatura en Pedagogía	Historia y desarrollo socioeducativo de las mujeres Sociología de género y grupos de edad
FACULTAD DE ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGÍA Grado en Enfermería	Género y salud
FACULTAD DE FILOLOGÍA Grado en Estudios Árabes e Islámicos	Literatura árabe escrita por mujeres
FACULTAD DE FILOSOFÍA Grado de Filosofía	Pensamiento feminista
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Licenciado en Antropología Social y Cultural	Antropología de los géneros
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Grado en Antropología Social y Cultural.	Estratificación de género y desigualdades sociales en relación con el género Antropología de los géneros
CENTRO INTERNACIONAL	Género y Familia en Asia Oriental

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
Grado en Estudios de Asia Oriental por la Univ. de Sevilla y la Univ. de Málaga	

Tabla 52. Asignaturas de licenciatura y grado específicas sobre Género

(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

Además de estas asignaturas específicas, se encontraron otras donde, aunque éste no era el tema principal abordado, sí incluían contenidos específicos en materia de igualdad o relativos a Estudios de Género.

En la tabla siguiente aparecen dichas asignaturas de grado o licenciatura

CENTRO / Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Infantil	Procesos sociales básicos en la educación corrientes contemporáneas de la educación: implicaciones en la etapa infantil
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Pedagogía	Sociología de la educación
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Licenciatura en Psicopedagogía (2º ciclo)	Psicología de la adolescencia
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Grado en Educación Primaria	Familia, escuela, relaciones interpersonales y cambio social
FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO Licenciatura en Ciencias del Trabajo	Diversidad en el trabajo y empleabilidad.
FACULTAD DE BIOLOGÍA Grado en Bioquímica	Endocrinología
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Licenciatura de Periodismo	Periodismo cultural
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Grado de Comunicación Audiovisual	Historia de la comunicación social
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Grado de Periodismo	Psicología social de la comunicación
FACULTAD DE FILOLOGÍA Filología Italiana	Historia del Pensamiento Italiano Metodología de la Enseñanza de la Literatura
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Grado en Antropología Social y Cultural	Teorías antropológicas I. Fundamentos
FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA Licenciado en Antropología Social y Cultural	Antropología social de los pueblos mediterráneos.

Tabla 53. Asignaturas de licenciatura y grado con algún temario específico sobre Género

(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

**B. Máster Oficial**

En cuanto a los Masters oficiales, en dicho estudio se han revisado dos Erasmus Mundus y 77 Masters universitarios. Tras dicha revisión puede resaltarse que la Universidad de Sevilla cuenta con un Máster Oficial de: “Estudios de Género y Desarrollo profesional”.

Además, existen otros Masters que incluyen algún tema sobre género. Toda esta oferta aparece en la siguiente tabla.

MÁSTER OFICIAL	TEMARIO
<p>Máster Universitario en Dirección, Evaluación y Calidad de las Instituciones de Formación</p>	<p>El mainstreaming o enfoque integrado de género. Concepto y principios.</p> <p>Planes y políticas de igualdad. Iniciativas internacionales. Directrices europeas para la igualdad. Organismos e Instituciones</p> <p>Indicadores de género y análisis de la brecha de género en las organizaciones. Importancia y aplicabilidad. Concepto y tipo de indicadores de género</p> <p>Diagnóstico de género en las organizaciones. Identificando la realidad sin sesgo de género. ¿Qué ver y dónde mirar? Creación y gestión de conocimientos para el cambio y mejora de las instituciones y organizaciones. Aplicaciones TIC para el diagnóstico y seguimiento de género en las instituciones</p> <p>Desarrollo de instrumentos, estrategias y procesos para la evaluación y mejora de las organizaciones sensibles al género</p> <p>Elaboración, implementación y seguimiento de planes estratégicos de Mainstreaming de género. Ejes, dimensiones y variables para su elaboración. Estrategias y técnicas para su implementación y seguimiento</p> <p>Evaluación del impacto de género. Principios básicos. Procedimiento y técnicas para su realización</p> <p>Buenas prácticas en la evaluación de políticas, instituciones y proyectos educativos con perspectiva de género</p>
<p>Máster Universitario en Estudios Americanos (R.D.1393/2007)</p>	<p>Literatura femenina y procesos de cambio político en Hispanoamérica</p>
<p>Máster Universitario en Estudios de Género y Desarrollo Profesional mujeres</p>	<p>Todas las asignaturas cursadas en este máster hacen referencia al tema de género y mujeres</p>

MÁSTER OFICIAL	TEMARIO
Máster Universitario en Profesorado de E.S.O y Bachillerato, FP y E. Idiomas	Salud y Género
Máster Universitarios en Psicología de la Educación, Avances en Intervención Psicoeducativa y Necesidades Educativas Especiales	Género y Educación Emocional

Tabla 54. Masters Oficiales relacionados con el Género

(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

### C. Programas de Doctorado

Conviven en nuestra universidad programas de doctorado correspondientes a diferentes regulaciones. Pasamos a enumerar los diferentes planes y las asignaturas y/o líneas de investigación centradas en igualdad.

**C.1. Doctorado Plan 2007:** “*Los programas transitorios, regulados de acuerdo con el R.D. 1393/2007, que se ofrecen en el curso 2011-12 para quienes poseen títulos de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura y semejantes.*”<sup>3</sup>

Aunque se han revisado tanto los Programas de Doctorado del Plan 1998 como los del Plan 2007, son estos últimos lo que exigen una observación más detenida pues van a estar vigentes en los próximos años.

De la revisión realizada con respecto a los del Plan 2007 se destaca que habría un Programa de Doctorado específico en la Facultad de Filología: “Mujer, escritura y comunicación”

Además la autora detecta alguna presencia en cuatro Facultades de la Universidad de Sevilla: Facultad de Filología (uno), Psicología (uno), Enfermería (uno) y Ciencias de la Educación (tres).

- Dentro del Programa de Doctorado “Competencias educativas y mediación social” se incluyen las siguientes asignaturas:
  - Coeducación y cultura escolar: propuestas de intervención (asignatura).
  - Educación de las Mujeres (línea)
- Dentro del Programa de Doctorado “Investigación e intervención educativas” aparecen como líneas de investigación:
  - Asesoramiento en Equidad de Género en contextos socioeducativos, institucionales y empresariales,
  - Género y educación

\* En el Programa “Nuevas tendencias asistenciales y de investigación en ciencias de la salud” se incluyen dos líneas: Cuidados, género y salud. Determinantes sociales en salud: género, clase y políticas públicas.

\* En el Programa de Doctorado “Recursos humanos” se incluye una línea de investigación: Cuestiones de Género en la gestión de RRHH)

\* Por último, en el Programa de Doctorado “Educación física y deporte” se incluye la línea de investigación: Mujer y deporte: líneas principales de investigación.

### C.2. Doctorado Plan 1998

“Esta modalidad de estudios de doctorado del plan de 1998 contiene concretamente seis programas de doctorado; dos de ellos específicos sobre género; tres que contienen alguna denominación de líneas de investigación; y dos, que, aunque no se especifica que tenga contenidos relacionados con el género por falta de información, tienen líneas que pueden

<sup>3</sup><http://www.doctorado.us.es/web/guest/cd-doctorados-60-creditos-nuevo>

incluirlos”.

<b>OFERTA DOCTORADO: PLAN 1998</b>	
Doctorado: Culturas e identidades en las sociedad contemporáneas	Identities socioculturales, etnicidades, culturas del trabajo y relaciones sexo-género
Doctorado: Educación y sociedad	Educación de las mujeres educación social y movimientos sociales
Doctorado: El flamenco, acercamiento multidisciplinar a su estudio	Antropología: identidades, sexo-género, etnicidad y culturas de trabajo. Patrimonio cultural y social (trabajo investigación)
Doctorado: Estudio de las mujeres y de Género	Arqueología y mujeres
	Cuerpo, sexualidad y poder (UGR)
	Cuerpo, sexualidades y poder (UMA)
	Género, documentación y nuevas tecnologías (UGR)
	Género, documentación y nuevas tecnologías (UMA)
	Género, lenguaje y comunicación (UMA)
	Género, mujeres y educación
	Género, mujeres y educación (UMA)
	Historia de las mujeres y de las relaciones de género
	Historia de las mujeres y de las relaciones de género (UMA)
	Literatura y crítica feminista (UMA)
	Mujeres, sociedad y cultura en el mundo árabe
	Multiculturalismo y ciudadanía (UMA)
	Perspectivas feministas en antropología social
Salud, género y medicina	
Doctorado: Investigación e intervención educativa Departamento: MIDE	Consultada. Líneas de investigación: género y educación



<b>OFERTA DOCTORADO: PLAN 1998</b>	
Doctorado: Mujer, escritura y comunicación	Estereotipos femeninos, misoginia, violencia contra las mujeres.
	Estudios de género, feminismo y estudio de mujeres en literatura de lengua española, árabe e italiana.
	Estudios de género, feminismo y estudios de mujeres en la literatura en lengua alemana
	Estudios de género, feminismo y estudios de mujeres en literatura de lengua inglesa
	Literatura comparada en femenino
	Técnicas de investigación filológica aplicada a escritoras

Tabla 55. Doctorados relacionados con el Género

(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

#### **D. Títulos Propios**

En cuanto a los Títulos Propios, en dicho estudio se han revisado 135 títulos propios y se constata que la Universidad de Sevilla cuenta con dos ofertas específicas en materia de género de Título Propio: “Género y cooperación internacional al desarrollo”, y “Agente de igualdad para la intervención social con enfoque de género”.

Además, existen otros Títulos Propios que incluyen algún tema sobre género. Toda esta oferta aparece en la siguiente tabla.

<b>TÍTULOS PROPIOS</b>	<b>TEMARIO</b>
Agente de Igualdad para la Intervención Social con enfoque de género	<p>Módulo 1. Formación y sensibilización en materia de igualdad</p> <p>Módulo 2. Políticas públicas para la igualdad en España y América latina</p> <p>Módulo 3. La figura profesional de agente de igualdad</p> <p>Módulo 4. Marco normativo para la igualdad</p> <p>Módulo 6. Empresa e igualdad</p> <p>Módulo 7. Planes de igualdad</p> <p>Módulo 8. Marco normativo y conceptualización de la coeducación</p> <p>Módulo 9. Igualdad en la educación</p> <p>Módulo 10. Género, opinión pública y valores sociales</p> <p>Módulo 11. Marco normativo y conceptualización para la violencia de género</p> <p>Módulo 12. Intervención con mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Módulo 13. Promoción y protección de la salud</p>

TÍTULOS PROPIOS	TEMARIO
	Módulo 14. Diagnóstico de proyectos con enfoque de género Módulo 15. Diseño y planificación de proyectos con enfoque de género Módulo 16. Redacción de planes, informes y documentos no sesgados desde el punto de vista de género y otros ejes de desigualdad
Autoconocimiento, Sexualidad y Relaciones Humanas en Terapia de Reencuentro	Módulo 2. Psicoerotismo femenino y masculino: subculturas escindidas e integración
Experto universitario: Derechos Humanos y Democratización	Módulo 4. Género y Derechos Humanos
Experto Universitario: Victimología	Módulo 11. Víctima y prisonización femenina
Género y Cooperación Internacional al Desarrollo	Módulo 1. Aproximación conceptual a la teoría de género y feminismos Módulo 2. Género en desarrollo: análisis sociocultural, económico y político Módulo 4. Cooperación al desarrollo desde la perspectiva de género Módulo 5. Metodologías y herramientas de análisis de género
Sexología	Módulo 5. Fundamentos biológicos de la sexualidad Módulo 7. Igualdad, diversidad y derechos sexuales Feminidad Igualdad sexual y género. Violencia: Masculinidad

Tabla 56. Máster y títulos Propios relacionados con el Género

(Fuente: Flecha García, Consuelo (2011). Estudio financiado por la Unidad de Igualdad para Analizar y valorar si la oferta educativa en materia de género es suficiente)

### 2.7.2 Otra oferta formativa en materia de igualdad

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013	PDI	PAS	ESTUDIANTE
CAMPAÑAS			
Campaña: "8 de marzo, Día Internacional de las mujeres"	X	X	X
Campaña: "25 de nombre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres"	X	X	X
Campaña: "Avanzando en igualdad (II). Europa y la igualdad. Un ejemplo de responsabilidad social"			X
Campaña: "Actuación ante la violencia machista"	X	X	X

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

<b>FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013</b>	<b>PDI</b>	<b>PAS</b>	<b>ESTUDIANTE</b>
Campaña: "Creando redes contra la violencia de género. La Universidad de Sevilla comprometida con la igualdad"	X	X	X
Campaña: "La igualdad más necesaria en tiempos difíciles"	X	X	X
Campaña: "Por una universidad sin violencia"	X	X	X
<b>CONFERENCIAS</b>			
Conferencia: "Derechos de la mujer en el mundo"			X
Conferencia: "Desequilibrios de género en la sociedad del conocimiento: datos, causas, medidas correctoras"	X		
Conferencia: "Techos de cristal para las mujeres en la Universidad de Sevilla"	X		
Conferencia: "Violencia de género: conocer los orígenes para superar la dependencia emocional"	X		
Conferencia: "Violencia sexista: diferenciar conductas y diversificar respuestas"			X
Conferencia-coloquio: "La ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres"		X	
<b>CONGRESOS</b>			
Congreso: "Congreso internacional la querrela de las mujeres en Europa e hispano-américa"			X
Congreso: "I congreso internacional de comunicación y género"			X
Congreso: "Congreso Universitario (andaluz) "Investigación y Género""			
Congreso: "Congreso Universitario (nacional) "Investigación y Género""			
Congreso: "V Congreso Internacional del Grupo de Investigación Escritoras y Escrituras"	X		X
Congreso: "Congreso Internacional musulmanas, judías y cristianas. Las mujeres y las escrituras antiguas"	X		X
<b>CURSOS</b>			
Curso: "Hacia unas relaciones más igualitarias"	X	X	X
Curso: "Autoestima y dependencia emocional en el noviazgo. Una buena forma de prevención de la violencia de género"			X
Curso: "Comunicación libre de sexismos ¿por qué y cómo?"		X	
Curso: "Género, salud y cuidados"	X		
Curso: "Gestión del tiempo. Una buena forma de conciliación"			X
Curso: "Guía para la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar, personal y doméstica"		X	
Curso: "Habilidades directivas. Una buena forma de participación y representación"			X
Curso: "Identidad femenina y súper mujer"		X	
Curso: "Informe de impacto de género"		X	
Curso: "Políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y representación"		X	
Curso: "Políticas de igualdad y promoción de carrera"		X	
Curso: "Salud, mujeres y uso del tiempo"	X		
Curso: "Violencia de género en las relaciones de pareja y el trabajo. Tipos, aspectos legales y recursos: autoestima y dependencia emocional en las relaciones de pareja. Mobbing"		X	
Curso: "Violencia de género"		X	
<b>JORNADAS</b>			
Jornadas: "Desvelar el sexismo en publicidad"			X
Jornadas: "Europa y la igualdad. Un ejemplo de formación en la Universidad de Sevilla"	X	X	X
Jornadas: "I jornadas de creación/de mujeres"			X
Jornadas: "Mujeres en oriente medio: agentes de desarrollo en un contexto conflictivo"	X	X	X

<b>FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2007 Y 2013</b>	<b>PDI</b>	<b>PAS</b>	<b>ESTUDIANTE</b>
Jornadas: "Por los buenos tratos contra la violencia sexista"			X
Jornadas: "Jornadas internacionales la PEPA, las mujeres y otras constituciones"	X		X
Jornadas: "Jornadas sobre las surrealistas, escritoras filósofas y artistas"	X		X
<b>MESAS REDONDAS</b>			
Mesa redonda: "La integración laboral de la mujer, ¿en peligro por la crisis económica?"			X
Mesa redonda: "La mujer y el deporte en nuestra historia"			X
Mesas redondas/talleres: "Igualdad de género en la universidad. ¿Utopía o realidad?"			X
<b>SEMINARIOS</b>			
Seminario: "Hombres ante la violencia machista"		X	X
<b>TALLERES</b>			
Taller: "Género y TIC en educación superior, ¿cómo diseñar contenidos curriculares virtuales no sexistas?"	X		
Taller: "Hacia unas relaciones más igualitarias"			X
Taller: "La perspectiva de género en la ciencia en la enseñanza universitaria"	X		
Taller: "La perspectiva de género en la docencia e investigación"	X		

Tabla 57. Formación relacionada con la igualdad impartida para el PDI, PAS o Estudiantes entre 2007 y 2013

(Fuente: FORPAS y SACU de la US)

## 3 II PLAN DE IGUALDAD DE LA US (2014-2018)

---

### 3.1 JUSTIFICACIÓN

El Plan de Igualdad responde a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que en los artículos 11.1, 14, 15, 45 y 46 establece la necesidad de adoptar “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Acompañando a este documento, se ha elaborado un Anexo legislativo en el que se incluyen, literalmente, los artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las administraciones o instituciones públicas de las que la universidades forman parte.

También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad entre mujeres y hombres que pueda desarrollar la universidad.

Dado que muchos artículos inspiran de manera transversal a diferentes ejes y medidas, hemos optado, para no ser redundantes, por indicar en cada artículo el eje con el que se relaciona.

Se recoge también normativa de la Unión Europea sobre políticas de igualdad, en especial la que hace referencia a promoción de la igualdad en la investigación señalada tanto en los diferentes programas marco como en la estrategia Horizonte 2020.

El Plan de Igualdad contiene un total de 71 medidas de las que buena parte no son más que el resultado de concretar en el ámbito de la actuación de la Universidad de Sevilla lo previsto en las leyes sobre igualdad de género o en las directrices de la Unión Europea en materia de políticas de igualdad de género (véase el Anexo Legislativo). En muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser automática a partir de la aprobación del Plan; en otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos que sirvan de cauce para que la acción sea efectiva.

#### **Relación de documentos legislativos y normativa en el documento Anexo Legislativo.**

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Normativa europea: Horizonte 2020

### 3.2 ESTRUCTURA: EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El presente Plan de Igualdad, comprende un total 5 ejes, a saber:

- Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación
- Eje 2: Representación, participación y gestión de la Igualdad.
- Eje 3: Sensibilización y acciones formativas en materia de Igualdad
- Eje 4: Docencia e investigación.
- Eje 5: Imagen y difusión

Estos ejes se despliegan en 12 objetivos y agrupan 67 medidas que responden a las directrices normativas acerca de la estructura y contenidos que debe incluir un plan de igualdad. Para cada eje se da un breve resumen de los objetivos a alcanzar y el conjunto de medidas para la consecución de cada uno de ellos.

#### **EJE 1: OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Incluimos en este eje los objetivos y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad, a promover relaciones igualitarias y saludables entre mujeres y hombres, realizando actuaciones que prevengan el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

##### **Objetivo 1.1. Promover un entorno libre de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.**

Medida 1.1.1.	Implantación y desarrollo del Plan de Prevención recogido en el “Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Sevilla” aprobado por el CG en sesión celebrada el día 18 de diciembre de 2013”.
Temporalización	2014-2018

Medida 1.1.2.	Seguimiento del Protocolo. Elaboración de una memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
Temporalización	Anual

##### **Objetivo 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad**

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-2018

Medida. 1.2.1.	Elaborar directrices que propongan la celebración de las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.2.	Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.3.	Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.4.	Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.5.	Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.6.	Difusión del programa de ludotecas de la US entre los miembros de la comunidad universitaria.
Temporalización	Permanente
Medida 1.2.7.	Impulsar la consolidación y ampliación de las ayudas de acción social a las ludotecas.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.8.	Realizar un estudio sobre la aceptación y viabilidad de disponer de salas de lactancia en las guarderías propias de la US.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.9.	Promover la ampliación de los recursos de la acción social de la US destinadas a la conciliación.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.10.	Realizar un estudio sobre la conveniencia de incorporar a la oferta del SADUS cursos de preparación al parto.
Temporalización	2014-2018
Medida 1.2.11.	Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.
Temporalización	2014- 2018
Medida 1.2.12.	Realizar un estudio de las necesidades y hacer una propuesta de medida de conciliación de la vida personal y laboral específica del PDI.
Temporalización	2014-2018

## **Eje 2: REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD.**

Los objetivos y medidas incluidos en este eje van encaminadas a avanzar en el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad en cuanto a la incorporación del principio de igualdad a la gestión de la universidad, a la representación equilibrada en los órganos de gobierno y a la participación de mujeres y hombres en los procesos electorales. Se incluyen objetivos y medidas transversales a la mayoría de los servicios y colectivos de la Universidad de Sevilla.

### **Objetivo 2.1. Implantar políticas universitarias a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

Medida 2.1.1.	Elaboración de informes de impacto de género de la normativa universitaria (reglamentos, planes propios...), convocatorias públicas de empleo y presupuestos universitarios.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.2.	Elaborar una guía para realizar informes de impacto de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.3.	Canalizar a través de la CRUE propuestas encaminadas a que la perspectiva de género sea considerada por la ANECA en los documentos que sirven de guía a la redacción de planes de estudios, memorias de verificación de los títulos, estudios de doctorado, etc.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.4.	Creación de comisiones de igualdad en los centros de la Universidad de Sevilla.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.5.	Recomendar que la representación institucional de la Universidad de Sevilla visibilice la presencia de mujeres y de hombres en actos y eventos institucionales.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.6.	Los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos administrativos con empresas externas, incluirán, salvo imposibilidad manifiesta, criterios en materia de igualdad. En igualdad de condiciones se primará aquellas ofertas que dispongan de planes de igualdad, planes de conciliación, medidas para la prevención del acoso, etc.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.7.	Promover la programación de actividades culturales que incorporen contenidos que contribuyan a la sensibilización de las personas asistentes con el principio de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.8.	Organizar acciones con perspectiva de género en la programación del Servicio de Extensión Universitaria.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.1.9.	Incluir en las diferentes memorias, informes, o resultados de procesos selectivos los datos de las personas participantes desagregados por sexos.
---------------	---



Temporalización	2014-2018
Medida 2.1.10.	Recomendar la incorporación de contenidos de igualdad en los programas electorales.
Temporalización	2014-2018

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

Medida 2.2.1.	Realizar un estudio sobre los obstáculos que dificultan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de gobierno y comisiones, con propuestas de medidas para superarlos.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.2.	Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.3.	Promover medidas para que la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras de la US sea equilibrada.
Temporalización	2014-2018

Medida 2.2.4.	Proponer que las fundaciones de la US incluyan el principio de igualdad e impulsen la presencia equilibrada en la composición de sus patronatos y comisiones.
Temporalización	2014-2018

**EJE 3: SENSIBILIZACIÓN Y ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

Los objetivos y medidas de este eje van encaminados a sensibilizar a la comunidad universitaria mediante la formación en materia de igualdad y el reconocimiento de la aportación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Del mismo modo se promoverá el reconocimiento de investigaciones y buenas prácticas en materia de igualdad.

**Objetivo 3.1. Formación para la utilización de un lenguaje integrador**

Medida 3.1.1.	Elaborar una guía para que los servicios y centros de la US utilicen un lenguaje integrador en los documentos, publicaciones, convocatorias y difusión de información a través de las páginas webs (lenguaje no sexista).
Temporalización	2014-2018

Medida 3.1.2.	Ofrecer cursos específicos sobre el uso igualitario del lenguaje y comunicación no sexista a la comunidad universitaria.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.1.3.	Implementar en la página web de la Unidad de Igualdad recursos que puedan ser utilizados en la revisión de textos editados con procesadores de texto más frecuentes para promover el uso de un lenguaje no sexista.
Temporalización	2014-2018

**Objetivo 3.2. Promover el reconocimiento de aquellas personas, departamentos, centros que destaquen por sus trabajos y buenas prácticas en materia de igualdad.**

Medida 3.2.1.	Elaborar la biografía de las primeras mujeres que iniciaron sus estudios, docencia, gestión o investigación en la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.2.2.	Celebrar de un acto de reconocimiento a la persona, departamento o centro del ámbito de la US que se haya distinguido por sus aportaciones en materia de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 3.2.3.	Promover el reconocimiento de trabajos realizados por estudiantes en materia de igualdad.
Temporalización	Anual

Medida 3.2.4.	Crear un Premio Anual para trabajos de investigación sobre estudios de género.
Temporalización	Anual

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

Medida 3.3.1.	Incluir cursos de formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre la oferta formativa permanente del PAS y el PDI.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.2.	Incorporar la perspectiva de género en los cursos del Plan Formativo en materia de prevención de riesgos laborales.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.3.	Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.4.	Integrar la sensibilización en materia de género y de igualdad de oportunidades a los programas de innovación docente.
Temporalización	Anual

Medida 3.3.5.	Poner a disposición del PDI, PAS y estudiantes la formación necesaria para detectar, asesorar y acompañar a personas que puedan ser objeto de violencia de género en la US y mantener activa la Red Ciudadana de Voluntariado para la detección y apoyo a las víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Sevilla.
Temporalización	2014-2018

**Objetivo 3.4. Impulsar labores de sensibilización y concienciación**

Medida 3.4.1.	Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas a alumnado de secundaria, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de carrera.
Temporalización	Anual

Medida 3.4.2.	Cuidar que el material de promoción de las titulaciones no transmita una imagen y un lenguaje sexista.
Temporalización	Permanente
Medida 3.4.3.	Intensificar el contacto con el profesorado de secundaria para ofrecer formación sobre perspectiva de género y recursos para combatir estereotipos en la elección de carrera por parte del alumnado.
Temporalización	Permanente
Medida 3.4.4.	Celebración de un Acto Institucional de reconocimiento y sensibilización con motivo del Día Internacional de las Mujeres.
Temporalización	Anual
Medida 3.4.5.	Celebración de un Acto Institucional de reconocimiento y sensibilización con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
Temporalización	Anual
Medida 3.4.6.	Realizar estudios que valoren la opinión de la comunidad universitaria respecto a la igualdad de género y las políticas aplicadas por la US.
Temporalización	2014- 2018
Medida 3.4.7.	Mantener, de acuerdo con los recursos disponibles, las convocatorias de ayudas y subvenciones para realizar actividades que promuevan la igualdad efectiva en la US.
Temporalización	Anual

#### **Eje 4: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

Dentro de este eje quedan incluidos los objetivos y medidas dirigidas a promover la investigación con perspectiva de género así como las medidas para la inclusión de contenidos en materia de igualdad en la docencia. Asimismo se pretende aumentar el protagonismo de las mujeres como agentes en la construcción del conocimiento, diseñando medias dirigidas a incrementar el porcentaje de mujeres en la gestión de la investigación.

##### **Objetivo 4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado**

Medida 4.1.1.	Difundir guías para la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género.
Temporalización	2014-2018
Medida 4.1.2.	Diseñar e implementar cursos de formación sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia.
Temporalización	2014-2018
Medida 4.1.3.	Realizar un estudio de la situación actual y promover la inclusión de contenidos de igualdad entre hombres y mujeres en los estudios de la US.
Temporalización	2014-2018
Medida 4.1.4.	Fomentar y consolidar másteres interdisciplinarios de género y políticas de igualdad.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.1.5.	Incluir en la oferta formativa de Doctorado formación para aplicar la perspectiva de género en la investigación.
Temporalización	2014-2018.

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

Medida 4.2.1.	Fomentar la investigación en el área de estudios de las mujeres y de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.2.	Crear una base de datos de personas expertas en estudios de mujeres y de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.3.	Promover que la investigación con perspectiva de género esté representada en “La noche de la Investigación”.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.4.	Diseñar e impulsar cursos sobre metodologías de investigación con perspectiva de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.5.	Crear una base de datos de información sobre el número de proyectos realizados en materia de Igualdad, Estudios de Mujeres y de Género, incluyendo también los TFG, TFM y Tesis leídas.
Temporalización	2014-2018

Medida 4.2.6.	Diseñar un plan de información para aquellas convocatorias que incluyan incentivos a grupos de investigación dirigidos por una investigadora como responsable principal y/o que sean grupos equilibrados.
Temporalización	2014-2018

**Eje 5: IMAGEN Y DIFUSIÓN**

Los objetivos y medidas de este eje van encaminados a proyectar a la sociedad una imagen de Universidad respetuosa con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus diferentes canales de comunicación

**Objetivo 5.1. Difundir el Plan de Igualdad**

Medida 5.1.1.	Difundir interna y externamente el contenido y desarrollo del Plan de Igualdad de la US.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.1.2.	Dar a conocer los principales resultados del diagnóstico resaltando tanto las fortalezas como las debilidades en materia de igualdad de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.1.3.	Visibilizar iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres especialmente en empresas de base tecnológica.
---------------	---

Temporalización	2014-2018
-----------------	-----------

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

Medida 5.2.1.	Establecer el protocolo de seguimiento del plan de igualdad y la consiguiente actualización del diagnóstico de género.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.2.	Incorporar el campo “sexo” en todas las bases de datos que proporcionan información para el diagnóstico.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.3.	Actualizar periódicamente los datos del diagnóstico especialmente aquellos en donde la distribución por sexos no es equilibrada, de manera que pueda ir evaluándose la eficacia de las medidas adoptadas.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.4.	Incorporar al diagnóstico los datos de rendimiento académico del alumnado desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.5.	Incorporar al diagnóstico los datos de inserción laboral desagregados por sexos y por ramas de conocimiento.
Temporalización	2014-2018

Medida 5.2.6.	Incorporar al diagnóstico la valoración de la perspectiva de género en los programas de la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la US.
Temporalización	2014-2018

## 4 ANEXOS

---

### 4.1 ANEXO 1. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

(Archivo adjunto)

### 4.2 ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO

(Archivo adjunto)

### 4.3 ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución según sexos de la composición Equipo de Gobierno 2012.....	8
Tabla 2. Composición del Claustro 2013 (X mandato) .....	9
Tabla 3. Claustro 2013: Mesa, Junta Electoral General y Comisiones (X mandato) .....	11
Tabla 4. Distribución por sexos del total de personas del Consejo de Gobierno 2013.....	11
Tabla 5. Distribución por sexos de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2012 .....	12
Tabla 6. Consejo Social 2012 .....	13
Tabla 7. Consejo Social 2012: Comisiones .....	14
Tabla 8. Distribución por sexos del total de personas que dirigen Centros Propios 2012.....	14
Tabla 9. Distribución por sexos de la composición de la Junta de Centro de los Centros Propios de la Universidad de Sevilla 2012 .....	15
Tabla 10. Distribución por sexos del total de personas que ocupan cargos de Dirección de Departamento 2012 .....	16
Tabla 11. Consejos de Departamento 2012 .....	16
Tabla 12. Distribución por sexos del total de personas que ocupan direcciones de Institutos Universitarios 2012 .....	17
Tabla 13. Composición Órganos Unipersonales 2012/13.....	17
Tabla 14. Comisiones otros Órganos Colegiados 2012 .....	18
Tabla 15. Representantes de Personal 2012.....	18
Tabla 16. Delegación del CADUS 2012/13.....	19
Tabla 17. Composición por cuerpo, categoría y sexos del PDI 2012 .....	20
Tabla 18. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013 .....	24
Tabla 19 . Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013.....	25
Tabla 20. Evolución Investigador/a Principal (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 del 2007 a 2012 .....	28
Tabla 21. Evolución Investigador/a Principal (IP) en PAI, convocatorias internacionales, nacionales, autonómicas y propias de la US del 2009 a 2012 .....	29
Tabla 22. Evolución de la investigación en materia de igualdad 2009 a 2012 .....	30
Tabla 23. Personal investigador en formación, contratados/as con cargo a proyectos de investigación y nombramientos de becarios/as 2012 .....	31
Tabla 24. Personal investigador con contratación postdoctoral 2012.....	31
Tabla 25. Situaciones protegidas PDI 2012 .....	32

Tabla 26. PAS Funcionario 2012 .....	34
Tabla 27. Relación PAS Funcionario Categoría Superior y total PAS Funcionarios 2012 .....	34
Tabla 28. Evolución del PAS Funcionario Categoría Superior Funcionario 2005, 2009 y 2012 .....	35
Tabla 29. PAS Laboral 2012.....	35
Tabla 30. Relación PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) y total PAS Laboral 2012 .....	36
Tabla 31. PAS y Grado de Titulación 2012 .....	38
Tabla 32. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) por Ramas de Enseñanza 2012/13 .....	40
Tabla 33. Estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2012/13 .....	41
Tabla 34. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12 .....	42
Tabla 35. Estudiantes matriculados en Máster oficial 2012/13 .....	43
Tabla 36. Estudiantes graduados en Máster oficial 2011/12 .....	44
Tabla 37. Estudiantes matriculados en Doctorado 2012/13.....	45
Tabla 38. Estudiantes graduados en Doctorado 2011/12 .....	46
Tabla 39. Estudiantes matriculados en Títulos Propios 2012/13 .....	47
Tabla 40. Evolución demanda de Títulos Propios relacionado con igualdad 2008/09 a 2011/12 .....	48
Tabla 41. Becas Estudiantes 2011/12 .....	48
Tabla 42. Evolución de la tasa de éxito de los títulos de Grado por rama de enseñanza 2008/09 a 2012/13.....	49
Tabla 43. Programas de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria) .....	51
Tabla 44. Participantes del Campus Tecnológico “Mindtech” en 2013 .....	52
Tabla 45. Participantes Campus Deportivo de Verano 2013 .....	52
Tabla 46. Demanda para formar parte de Bolsa de Canguros 2013/14 .....	53
Tabla 47. Participantes Programa Respiro Familiar 2013 .....	54
Tabla 48. Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar por colectivo y sexos 2013 .....	54
Tabla 49. Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS Funcionario/a en 2013 .....	55
Tabla 50. Modalidades de ayuda dirigidas a facilitar conciliación que convoca la US.....	56
Tabla 51. Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos 2009 a 2012.....	57
Tabla 52. Asignaturas de licenciatura y grado específicas sobre Género .....	59
Tabla 53. Asignaturas de licenciatura y grado con algún temario específico sobre Género .....	59
Tabla 54. Masters Oficiales relacionados con el Género.....	61
Tabla 55. Doctorados relacionados con el Género .....	63
Tabla 56. Máster y títulos Propios relacionados con el Género .....	64
Tabla 57. Formación relacionada con la igualdad impartida para el PDI, PAS o Estudiantes entre 2007 y 2013.....	66

## 4.4 ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Evolución de los índices de distribución de los Equipos de Gobierno de las legislaturas 2004, 2008 y 2012.....	9
Gráfica 2. Evolución índice de distribución del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato) .....	10
Gráfica 3. Evolución índice de distribución por sectores y sexos de los Claustros de 2008 y 2013 (IX y X mandato).....	10
Gráfica 4. Evolución de la Mesa, Junta electoral y comisiones del Claustro 2008 y 2013 (IX y X mandato).....	11
Gráfica 5. Evolución de la composición por sexos del Consejo de Gobierno 2008 y 2013 .....	12
Gráfica 6. Evolución de las comisiones delegadas del Consejo de Gobierno 2008 y 2012 .....	12
Gráfica 7. Índices de distribución por sexos de la composición del Consejo Social en 2008 y en 2012 .....	13
Gráfica 8. Evolución de la composición por sexos del total de personas que forman parte de comisiones del Consejo Social 2008 y 2012.....	14
Gráfica 9. Evolución del índice de distribución del Consejo de Departamento 2008/09 y 2012/13 ....	16
Gráfica 10. Órganos Colegiados 2012/13 .....	17
Gráfica 11. Evolución Delegación del CADUS 2008/09 y 2012/13 .....	19
Gráfica 12. Distribución por sexos del total del PDI 2012 .....	20
Gráfica 13. PDI Funcionario 2012 .....	21
Gráfica 14. PDI laboral 2012 .....	21
Gráfica 15. Evolución PDI: Cátedra Universidad 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2012 frente a TU+CEU .....	22
Gráfica 16. Evolución del número de TU+CEU por cada CU por sexos y para el periodo comprendido entre 1990 y 2012.....	23
Gráfica 17. Evolución toma de posesión PDI Funcionario de 2005 a 2013 .....	24
Gráfica 18. Evolución firmas de contratos fijos del PDI Laboral (Colaborador y Contratado Doctor) de 2005 a 2013 .....	25
Gráfica 19. PDI Funcionario: Nº de Promociones y Media de Años en Promocionar 2011/12 .....	26
Gráfica 20. PDI Funcionario: Edad Media y Antigüedad Media 2012 .....	26
Gráfica 21. Edad media y antigüedad PDI Laboral por sexos 2012 .....	27
Gráfica 22. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Funcionario a tiempo completo 2008 a 2011.....	27
Gráfica 23. Evolución de la Retribución Anual Media del PDI Laboral contratado a tiempo completo 2008 a 2011.....	28
Gráfica 24. Evolución de Sexenios Reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a Tiempo Completo 2008 a 2012.....	31
Gráfica 25. PAS 2012 .....	33
Gráfica 26. PAS Funcionario y Laboral 2012 .....	33
Gráfica 27. Evolución PAS Funcionario Categoría Superior 2005, 2009 y 2012 .....	35
Gráfica 28. Evolución PAS Laboral Categoría Superior (Grupo I) 2005, 2009 y 2012 .....	36
Gráfica 29. PAS Laboral libre designación 2012 .....	37
Gráfica 30. Evolución Retribución Anual Media PAS Funcionario 2008 a 2011 .....	37
Gráfica 31. Evolución Retribución Anual Media PAS Laboral 2008 a 2011 .....	37
Gráfica 32. Evolución proceso de selección PAS 2009 y 2012.....	38
Gráfica 33. Evolución situaciones protegidas PAS 2009 y 2012 .....	39
Gráfica 34. Evolución de la formación del PAS 2008 a 2012 .....	39
Gráfica 35. Estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2012/13.....	40



Gráfica 36. Evolución estudiantes matriculados (1º y 2º ciclo, grado, postgrado y doctorado) 2007/08 y 2012/13 por rama de enseñanza en centros propios.....	41
Gráfica 37. Evolución estudiantes matriculados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13 .....	42
Gráfica 38. Estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2011/12 .....	42
Gráfica 39. Evolución estudiantes graduados 1º y 2º ciclo y grado 2007/08 y 2012/13 .....	43
Gráfica 40. Evolución estudiantes matriculados en Máster oficial 2007/08 y 2012/13 .....	44
Gráfica 41. Evolución estudiantes graduados en Máster oficial 2007/08 y 2011/12.....	45
Gráfica 42. Evolución estudiantes matriculados en Doctorado 2007/08 y 2012/13 .....	46
Gráfica 43. Evolución estudiantes graduados en Doctorado 2007/08 y 2011/12 .....	46
Gráfica 44. Evolución estudiantes matriculados Títulos Propios 2007/08 y 2012/13 .....	47
Gráfica 45. Evolución de la tasa de media de éxito de títulos de Grado 2008/09 a 2012/13 .....	49
Gráfica 46. Evolución de la distribución de plazas de guarderías ocupadas por colectivo entre 2009/10 a 2013/14.....	51
Gráfica 47. Participantes en el Proyecto Búho en el verano de 2013 .....	52
Gráfica 48. Evolución de la demanda para formar parte de la Bolsa de Canguro .....	53
Gráfica 49. Solicitantes de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en 2013.....	54
Gráfica 50. Ayudas de conciliación, solicitudes recibidas desagregadas por sexos en 2013 .....	57

## **ANEXO 1. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**

El plan de igualdad es un compromiso de la institución en su conjunto. En algunas de las medidas es fácil identificar el órgano responsable de su implementación pero en otras, y dada la transversalidad de la misma, son diversos los servicios implicados. La primera fase de implementación del plan se centrará en articular con los órganos responsables la composición de los equipos técnicos responsables de poner en marcha las medidas, el cronograma de actuación, los recursos disponibles, el coste de la acción, etc., todo ello coordinado por la Unidad para la Igualdad y con el asesoramiento y seguimiento de la Comisión de Igualdad. Proponemos el siguiente modelo de ficha a cumplimentar en las reuniones que la unidad para la igualdad mantendrá con los equipos técnicos responsables de implementar las medidas.

Ejemplo de tabla a consensuar con los órganos responsables

Eje 1
Objetivo 1:
Medida 1.1.1.
Responsable: Equipo de gobierno
Áreas o equipo responsable de la gestión: Todos los servicios
Calendario de Implantación: permanente
Recursos disponibles: personal técnico de las diferentes áreas de gestión
Coste de la acción: sin coste
Indicadores para el seguimiento: Nº de informes de impacto de género realizados
Periodicidad del seguimiento:

Para el seguimiento de las acciones, y según el calendario de implementación acordado, se recabará información acerca del impacto de las mismas con objeto de que la Comisión de Igualdad, la Unidad para la Igualdad y los responsables de las acciones puedan valorar la eficacia de las medidas adoptadas. Para cada medida implementada se cumplimentará la siguiente ficha.

Objetivo	Medida	Indicadores	Apartado del diagnóstico con el que se relaciona	Valor inicial del diagnóstico (si fuera el caso)	Valor a alcanzar	Impacto de género (+, -, =)

## **ANEXO 2. ANEXO LEGISLATIVO**

### **LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

#### **Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.**

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal **Eje 3** (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad) y **Eje 5** (Investigación y Docencia).

### **ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### **3. Conciliación de la vida laboral y familiar**

3.1 Se aprueba, en el ámbito de las Administraciones públicas, previa negociación con las centrales sindicales, el establecimiento de una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad. **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

3.2 Se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda. **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

#### **Disposición Transitoria Sexta.**

Ampliación del permiso de paternidad. Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto. **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

4.2 Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo. **Eje 5** (Investigación y Docencia)

**7.1 Medidas de promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo público: todas las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público incluirán, en su caso, la mención a la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

#### **7.3 Medidas para promover el valor de la igualdad de género en la Administración:**

a) Se realizarán cursos y seminarios destinados a la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad de género. **Eje 3** (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad).

b) Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género. **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

7.6 Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad. **Eje 2 (Imagen y difusión)**

## **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**

### **Art. 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Todos los Ejes)**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **Art. 6. Discriminación directa e indirecta (Todos los Ejes)**

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Art. 11. Acciones positivas (Todos los Ejes)**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

### **Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos (Todos los Ejes)**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones. **Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

Anexo 2. Anexo legislativo

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación))

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. Eje 3 (Sensibilización y formación en materia de Igualdad).

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo. Eje 1. (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)

**Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (visibilización y sensibilización) (Todos los Ejes)**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

**Art. 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

**Art. 19. Informes de impacto de género. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

**Art. 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Eje 2 (Imagen y difusión)**

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

Anexo 2. Anexo legislativo

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

**Art. 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

**Art. 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres. Todos los Ejes. Especialmente Eje 3 (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

**Art. 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación. (Todos los Ejes)**

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
  - a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
  - b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
  - c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado. **Eje 5 (Investigación y docencia)**

(...)

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**Art. 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior. Eje 5 (Investigación y docencia)**

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

**Art. 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual**

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

**Art. 32. Política española de cooperación para el desarrollo. (Todos los Ejes, principalmente Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad))**

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un

Anexo 2. Anexo legislativo

tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

**Art. 33. Contratos de las Administraciones públicas. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

**Art.34. Contratos de la Administración General del Estado. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

**Art. 35. Subvenciones públicas. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

**Art. 41. Igualdad y publicidad.**



Anexo 2. Anexo legislativo

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

**Art. 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**Art. 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Todos los Ejes)**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

**Art. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Todos los Ejes**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Art. 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**Art. 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación) y Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

**Art. 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

**Art. 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

**Art. 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

**Art. 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Anexo 2. Anexo legislativo

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

**Art. 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

**Art. 60. Acciones positivas en las actividades de formación. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

**Art. 61. Formación para la igualdad. Eje 3 (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad)**

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal

**Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

**Art. 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Todos los Ejes**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se

determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

**Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente Ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:
  - a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.
  - b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
  - c) Al sistema universitario andaluz.
3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente Ley.

**Artículo 4. Principios generales. (Todos los Ejes)**

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Anexo 2. Anexo legislativo

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.
7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.
9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.
12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.
14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

**Artículo 5. Transversalidad de género. (Todos los Ejes)**

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

**Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública.Eje 2 (Imagen y difusión)**

La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

**Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.Eje 2 (Imagen y difusión)**

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

#### **Artículo 12. Contratación pública.Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

#### **Artículo 13. Ayudas y Subvenciones.Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

#### Sección 2.<sup>a</sup> Enseñanza universitaria

#### **Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)

#### **Artículo 21. Proyectos de investigación. Eje 5 (Investigación y docencia)**

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-201

### Anexo 2. Anexo legislativo

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

#### **Artículo 29. Seguridad y salud laboral.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.
2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.
3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### **Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.
3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

#### **Artículo 32. Planes de igualdad en la Administración pública. (Todos los Ejes)**

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-201

### Anexo 2. Anexo legislativo

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

#### **Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

#### **Artículo 35. Marca de excelencia en igualdad.Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad), Eje 2 (Imagen y difusión), Eje 3 (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad),Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

- a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la **adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional** en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.
- b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.
- e) La publicidad no sexista.
- f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.
- g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

#### **Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.



Anexo 2. Anexo legislativo

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

**Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

**Artículo 39. Conciliación en el empleo público. (Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación))**

La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

**Artículo 42. Investigación biomédica.Eje 5 (Investigación y docencia)**

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

**Artículo 51. Nuevas tecnologías.Eje 5 (Investigación y docencia) y Eje 2 (Imagen y difusión)**

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración de la Junta de Andalucía, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

**Artículo 54. Participación social. (Todos los Ejes)**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

**Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la igualdad))**

4. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

**Artículo 58. Medios de comunicación social. Eje 2 (Imagen y difusión) y Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán mediante autorregulación códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

2. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

**LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.**

**Preámbulo.**

(...)

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

(...) La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial.

**Diez.** El artículo 13 queda redactado del siguiente modo:

«**Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas. Eje 1** (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)

(...)

Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres

**Cuarenta y dos.** 4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. **Eje 5** (Investigación y docencia)

**Cuarenta y cinco.** El segundo párrafo del apartado 1 y los apartados 2 y 4 del artículo

45 quedan redactados del siguiente modo:

«4. Con objeto de que nadie quede excluido del estudio en la universidad por razones económicas, el Gobierno y las Comunidades Autónomas, así como las propias universidades, instrumentarán una política de becas, ayudas y créditos para el alumnado y, en el caso de las universidades públicas, establecerán, asimismo, modalidades de exención parcial o total del pago de los precios públicos por prestación de servicios académicos. En todos los casos, se prestará especial atención a las personas con cargas familiares, víctimas de la violencia de género y personas con dependencia y discapacidad, garantizando así su acceso y permanencia a los estudios universitarios.»

**Cuarenta y seis:** Todos los Ejes

«b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.»

«i) Obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.

j) Recibir un trato no sexista.

k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.»

**Sesenta.** El artículo 57 queda redactado del siguiente modo:

«**Artículo 57. Acreditación nacional. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad?)**

1.(...)

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos siete profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. (...)

Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

**Disposición adicional cuarta.** Programas específicos de ayuda.

Anexo 2. Anexo legislativo

Las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las respectivas universidades, establecerán programas específicos para que las víctimas del terrorismo y de la violencia de género, así como las personas con discapacidad, puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones en el régimen docente.

**Disposición adicional duodécima. Unidades de igualdad. Todos los Ejes**

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

**REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.**

**Artículo 3. Enseñanzas universitarias y expedición de títulos. Eje 5 (Investigación y docencia)**

(...)

5. Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

a) desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos. **Eje 5 (Investigación y docencia)**

**LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

**Artículo 14. Derechos individuales. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

(...)

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar laboral.

**Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

(...)

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución

Anexo 2. Anexo legislativo

proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**Artículo 60. Órganos de selección. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

**Artículo 61. Sistemas selectivos. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

**Artículo 79. Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico.

La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad.

**Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad. (Todos los Ejes)**

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

**Disposición Transitoria Sexta. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Ampliación del permiso de paternidad. Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto.

**REAL DECRETO 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.**

**Art. 7. Derechos comunes de los estudiantes universitarios. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad. w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Art. 8. Derechos específicos de los estudiantes de grado. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Los estudiantes de grado tienen los siguientes derechos específicos:

c) A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

**Art. 11. Derechos específicos de los estudiantes de formación continua y otros estudios ofrecidos por las universidades. Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

Estos estudiantes tienen los siguientes derechos específicos:

b) A conciliar, en lo posible, la formación con la vida familiar y laboral y, en su caso, para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo cual las universidades, dentro de sus disponibilidades, organizarán con flexibilidad los horarios.

**Art. 13. Deberes de los estudiantes universitarios.**

1. Los estudiantes universitarios deben asumir el compromiso de tener una presencia activa y corresponsable en la universidad, deben conocer su universidad, respetar sus Estatutos y demás normas de funcionamiento aprobadas por los procedimientos reglamentarios.

2. Entendidos como expresión de ese compromiso, los deberes de los estudiantes universitarios serán los siguientes:

j) Ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad. **Eje 3 (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad) y Eje 4 (Igualdad de oportunidades y no discriminación)**

**Art. 34. Principios generales. De la participación y la representación estudiantil. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

La universidad, como proyecto colectivo, debe promover la participación de todos los grupos que la integran. Los estudiantes, protagonistas de la actividad universitaria, deben asumir el compromiso de corresponsabilidad en la toma de decisiones, participando en los distintos Órganos de Gobierno a través de sus representantes democráticamente elegidos. Promoviendo y siguiendo los principios de paridad entre sexos y del equilibrio entre los principales sectores de la comunidad universitaria.

**Art. 35. Elección de representantes. Eje 1 (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)**

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.

**Art. 38. Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y Confederaciones de estudiantes.**

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones. **Eje 1** (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad)

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos. **Eje 1** (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad) y **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

**Art. 51. Funciones.**

Son funciones del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado:

n) Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. **Eje 1** (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad), **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

**Art. 65. Servicios de atención al estudiante.**

1. Como herramienta complementaria en la formación integral del estudiante, las universidades podrán disponer de unidades de atención al estudiante, con cargo a sus propios presupuestos o mediante convenios con instituciones o entidades externas.

2. Dichas unidades, independientemente de las estructuras orgánicas en que se traduzcan en cada universidad, deberán desarrollar sus funciones estrechamente conectadas y coordinadas con los sistemas de acción tutorial, las acciones de formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad.

3. A tal efecto, estas unidades podrán ofrecer información y orientación en los siguientes ámbitos:

k) Igualdad de trato entre mujeres y hombres. **Eje 3** (Sensibilidad y formación en materia de Igualdad) y **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

**LEY 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

**(Preámbulo)**

La presente ley incorpora un conjunto de medidas de carácter novedoso que persiguen situar a la legislación española en materia de ciencia y tecnología e innovación en la vanguardia internacional. Entre estas medidas para una «Ciencia del siglo XXI» destacan la incorporación del enfoque de género con carácter transversal; el establecimiento de derechos y deberes del personal investigador y técnico; el compromiso con la difusión universal del conocimiento, mediante el posicionamiento a favor de las políticas de acceso abierto a la información científica; la incorporación de la dimensión ética profesional, plasmada en la creación de un Comité que aplicará los criterios y directrices internacionalmente aceptados; o el concepto de cooperación científica y tecnológica al desarrollo.

(...)

Anexo 2. Anexo legislativo

La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito.

**Artículo 2. Objetivos generales Eje 5 (Investigación y docencia)**

k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

**Artículo 14. Derechos del personal investigador**

1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación) y **Eje 5** (Investigación y docencia)

**Artículo 33. Medidas.**

1. Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura empresarial de la innovación. Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. **Eje 5** (Investigación y docencia))

**Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género.**

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Eje 1** (Representación, Presencia y Gestión de la Igualdad), **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. **Eje 5** (Investigación y docencia)

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad. **Eje 2** (Imagen y difusión)

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los



Anexo 2. Anexo legislativo

procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. **Eje 1**(Representación, Participación y Gestión de la Igualdad) y **Eje 4** (Igualdad de oportunidades y no discriminación)

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo. **Todos los Ejes**

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual. **Todos los Ejes**

## NORMATIVA EUROPEA

La UNIÓN EUROPEA, de manera recurrente, incluye políticas de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes Programas Marco. Estas políticas, en el ámbito de la investigación y el desarrollo, hanido encaminadas a conseguir una mayor participación de las mujeres en la gestión de la investigación a todos los niveles, al reconocimiento de la investigación realizada por mujeres y a promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las líneas de investigación.

Se entiende que el sesgo de género en la investigación limita la creatividad, la excelencia y el beneficio a la sociedad. Por ello es preciso cuestionar de forma sistemática en qué medida y de qué manera el sexo y el género son relevantes para los propios contenidos de la investigación, el desarrollo y la innovación. El enfoque “genderedinnovations”, se origina en Estados Unidos y ahora se incorpora con fuerza a la política científica de la Unión Europea ([http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm)). Concretamente, la estrategia Horizonte 2020, en materia de igualdad, se propone([en esta presentación están recogidos también los objetivos en materia de igualdad en 2020](#)):

- Incrementar la presencia de las mujeres en la investigación, con el objetivo de alcanzar un 40%-60% de presencia de cada sexo en todos los niveles, que implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria.

- Integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre género para llenar los vacíos de conocimiento existentes.

No basta, sin embargo, con quedarse en el análisis de los sesgos y sus repercusiones negativas para la investigación y la sociedad. El enfoque ‘Innovaciones de género’ adopta el análisis de sexo y género como un recurso para el avance de la investigación científico-técnica, el estímulo de nuevas líneas de investigación y el desarrollo tecnológico (Schiebinger y Schraudner, 2011).

Este enfoque que está relativamente consolidado en el marco de las ciencias sociales, empieza a introducirse en las ciencias de la vida y en otros ámbitos científicos y tecnológicos (Schiebinger y Klinge, 2010).

## II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla 2014-201

### Anexo 2. Anexo legislativo

Son múltiples los documentos que recogen las políticas y acciones realizadas en anteriores programas marco en materia de igualdad, recogemos aquí los que hemos considerado más relevantes de cara a alinear las medidas que se proponen en el plan de igualdad de la US con las directrices europeas.

Referencias sobre políticas de igualdad en los programas marco de la Unión Europea (Investigación y Desarrollo)

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/research\\_innovation/research\\_in\\_support\\_of\\_other\\_policies/c10930\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/research_in_support_of_other_policies/c10930_es.htm)

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyactividadesRed/docs/0128-DocuInt.pdf>

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyactividadesRed/docs/0030-Docum.pdf>

En español

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyBoletInformOnline/docs/Minuto24Octubre2013.pdf>

lo mismo en inglés

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy\\_women\\_men/131011\\_mid\\_term\\_review\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf)

Acciones positivas

[http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/news-events/news/2012/does\\_your\\_language\\_influence\\_your\\_perceptions\\_of\\_gender\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/news-events/news/2012/does_your_language_influence_your_perceptions_of_gender_en.htm)

<http://cordis.europa.eu/improving/women/evaluators.htm>

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-geri-2014-1.html>

[http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index\\_en.cfm?section=women-innovators&pg=home](http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators&pg=home)

# **ANEXO XIII**



## **PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA OFERTA ACADÉMICA Y MATRICULACIÓN DE ESTUDIANTES INTERNACIONALES EN MOVILIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

### **Exposición de motivos**

El creciente número de programas, convenios y acuerdos con instituciones de educación superior internacionales permiten la movilidad internacional de estudiantes, siendo vehículo indispensable de la internacionalización de nuestra Institución. Estos programas, convenios y acuerdos deben estar relacionados con una oferta académica acorde con los compromisos adquiridos tras la firma de los mismos.

Los estudiantes internacionales que elijan la Universidad de Sevilla como destino para realizar sus estudios y que son admitidos en las mismas condiciones que un estudiante oficial, no deben encontrar restricciones en la elección de las asignaturas que conformen su acuerdo de estudios, salvo las excepciones previstas en el desarrollo de este documento.

Por todo ello, a propuesta de los Vicerrectorados de Estudiantes, de Internacionalización y de Ordenación Académica y del Centro internacional, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla acuerda aprobar el presente procedimiento que será de obligado cumplimiento por los Centros de la Universidad de Sevilla.

### **Artículo 1: Objeto**

Constituye el objeto del presente documento la determinación de la oferta académica y la elaboración de acuerdos de estudios destinados a la matrícula de los estudiantes internacionales procedentes de instituciones de educación superior con las que la Universidad de Sevilla haya establecido los correspondientes convenios o acuerdos.

### **Artículo 2: Ámbito de aplicación**

El presente procedimiento será de aplicación a las asignaturas correspondientes a los títulos de Grado y Máster Universitario impartidos cada curso académico por la Universidad de Sevilla y a los estudiantes procedentes de programas, convenios y acuerdos internacionales de movilidad suscritos por la Universidad de Sevilla.

### **Artículo 3: Determinación de la oferta académica**

1.- La oferta académica para alumnos internacionales de la Universidad de Sevilla estará formada por la totalidad de asignaturas que conformen el Plan de Estudios de las Titulaciones para las que se hayan firmado los acuerdos o convenios internacionales.

2.- Excepción de lo anterior serán aquellas asignaturas que se impartan en primer curso de los títulos de Grado, (salvo aquellas que tradicionalmente no cubran todas las plazas con estudiantes de nuevo ingreso) o aquellas que, por su naturaleza, precisen de la superación de materias que den acceso a las mismas, y siempre en términos idénticos a los estudiantes oficiales. En este último supuesto, los Centros habrán de identificar claramente cuáles son esas asignaturas.



3.- En las fechas que anualmente se determinen, los Centros de la Universidad de Sevilla habrán de facilitar al Centro Internacional la siguiente información:

- a. La relación de asignaturas de primer curso de sus títulos de Grado que podrán formar parte de la oferta académica para estudiantes internacionales por tener disponibilidad de plazas.
- b. Excepcionalmente, la relación de asignaturas (incluyendo las del apartado anterior) en las que, por su propia tipología o por razones de organización docente, sólo se pueda ofertar un determinado número de plazas, indicándose el número acordado.
- c. En su caso, la relación de asignaturas de sus títulos de Grado o Máster que están sujetas a requisitos previos que no puedan cumplir los estudiantes internacionales y por lo tanto que no puedan formar parte de la oferta académica. A estos efectos, debe tenerse en cuenta que en el caso de los TFG, TFM y Prácticas Externas se debe exigir a los estudiantes internacionales el cumplimiento de requisitos similares a los exigidos a los estudiantes de la Universidad de Sevilla.
- d. Salvo en los casos excepcionales previstos en el apartado b) las asignaturas ofertadas dispondrán, al menos, de un número de plazas igual al número de estudiantes internacionales contemplados en los correspondientes acuerdos.

4.- En el caso de Centros que habiendo firmado acuerdos o convenios sólo para estudios de Grado, se encuentren en disposición de ofrecer asignaturas impartidas en Máster Universitario, habrán de comunicar al Centro Internacional dicha circunstancia, con indicación de asignaturas y número de plazas disponibles.

#### **Artículo 4: Aprobación de la oferta académica**

El Centro Internacional analizará la información recibida y aprobará la oferta académica anual para los estudiantes de programas, convenios y acuerdos internacionales de movilidad estudiantil, teniendo en cuenta la suficiencia y la coherencia de las propuestas de cada Centro con el número de plazas de movilidad acordado con las instituciones internacionales.

#### **Artículo 5: Difusión de la oferta y preinscripción de estudiantes internacionales**

1.- La oferta académica se publicará y se pondrá a disposición de los estudiantes internacionales en los plazos que anualmente determine el Centro Internacional.

2.- Los interesados efectuarán su inscripción en la Universidad de Sevilla y preseleccionarán las asignaturas de su acuerdo de estudios por procedimientos telemáticos.

3.- Los estudiantes internacionales podrán solicitar hasta un máximo de tres asignaturas de las impartidas en Centros distintos del Centro para el que ha sido admitido como estudiante de intercambio o movilidad internacional en la Universidad de Sevilla, si su estancia es de curso completo, y de dos asignaturas si la misma es de un semestre.

3.1.-Estas asignaturas habrán de corresponder siempre con la rama de conocimiento para el que fue admitido el estudiante y, una vez incluidas en el acuerdo de estudios, podrán ser definitivamente matriculadas de existir plazas vacantes y por riguroso orden de inscripción.



3.2.-Estarán incluidos en este cómputo los cursos impartidos en el Instituto de Idiomas, salvo los cursos de español.

3.3.- Será de aplicación igualmente este punto en aquellos casos en los que los acuerdos se hayan firmado para un nivel de estudios distinto al cursado por el estudiante.

4.- El Centro Internacional procederá a la adjudicación de las plazas ofertadas teniendo en cuenta la coherencia de las peticiones con el área de conocimiento de la plaza de movilidad y en función de las peticiones recibidas para cada asignatura. En el caso de más peticiones que plazas disponibles la adjudicación se realizará por orden de inscripción.

5.- Los interesados podrán consultar las asignaturas adjudicadas igualmente por procedimientos telemáticos.

6.- El Centro Internacional facilitará a los Centros de la US el número de solicitantes por asignatura, una vez cerrado el plazo de inscripción y adjudicación, a fin de que puedan éstos configurar los grupos de clase.

#### **Artículo 6: Elaboración de acuerdos académicos y matrícula**

1.- Una vez adjudicadas las plazas se procederá a la elaboración de los acuerdos de estudios que servirán de base para la matrícula del curso académico correspondiente.

2.- Los plazos de matrícula serán los que determine anualmente el Centro Internacional y el procedimiento se realizará preferentemente mediante automatrícula asistida coordinada por el propio Centro Internacional.

3.- En todo caso, los estudiantes de movilidad tendrán derecho a la matriculación de las asignaturas contenidas en el acuerdo de estudios sin que les afecten posibles limitaciones de ocupación definidas en los distintos grupos de actividad de las mismas.

4.- Los estudiantes internacionales podrán realizar modificación de su acuerdo de estudios, y en consecuencia de su matrícula inicial, en los plazos que establezca el Centro Internacional para cada periodo de matrícula. La inclusión en el acuerdo de nuevas asignaturas sólo será posible si existieran plazas vacantes en las mismas.

5.- Siempre que sea posible, las asignaturas serán ofertadas tanto en grupos de mañana como de tarde de manera que se asegure la asistencia regular del estudiante internacional a sus clases.

#### **Artículo 7: Derechos de los estudiantes internacionales**

Los estudiantes internacionales que se encuentren en la Universidad de Sevilla al amparo de programas, convenios y acuerdos de movilidad internacional, disfrutarán de los mismos derechos y obligaciones que los estudiantes oficiales de la Universidad de Sevilla, salvo los relativos a la elección de órganos de gobierno o similar.



### **Artículo 8: Competencias lingüísticas**

Los estudiantes internacionales habrán de acreditar el nivel de conocimiento de lengua española establecido en los acuerdos o convenios de intercambio firmados al efecto. En el supuesto de que la lengua de trabajo en la Universidad de Sevilla sea distinta a la española, el estudiante sólo podrá optar a la oferta de asignaturas correspondiente al idioma de trabajo salvo que acredite documentalmente estar en posesión de un B1 de español según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

### **Disposición final: Entrada en vigor**

El presente procedimiento entrará en vigor una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla.



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SECRETARÍA GENERAL

**CORRECCIÓN DE ERRORES APRECIADOS EN LA RELACIÓN DE ACTOS Y ACUERDOS ADOPTADOS POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA EN LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA CATORCE DE MAYO DE DOS MIL CATORCE.**

Habiéndose apreciado error en la redacción de los actos y acuerdos del punto 6.2. “Creación de la Escuela Internacional de Posgrado” del Orden del Día del Consejo de Gobierno de catorce de mayo de dos mil catorce, se procede a su subsanación mediante la siguiente rectificación:

Donde dice:

«**ACUERDO 6.2/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los art. 7 y 8 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; el art. 11.4 de la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades; y el art. 13 del EUS, se conviene, por asentimiento, previo informe favorable de la Comisión Académica, la creación de la Escuela Internacional de Posgrado de la Universidad de Sevilla.

Asimismo, se conviene, por asentimiento, que se adscriben a la Escuela Internacional de Posgrado los Másteres Universitarios adscritos al Centro Internacional.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como a la Conferencia General de Política Universitaria.»

Debe decir:

«**ACUERDO 6.2/CG 14-5-14**, por el que de conformidad con los art. 7 y 8 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; el art. 11 de la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades; y el art. 13 del EUS, se conviene, por asentimiento, previo informe favorable de la Comisión Académica, la creación de la Escuela Internacional de Posgrado de la Universidad de Sevilla.

Asimismo, se conviene, por asentimiento, que se adscriben a la Escuela Internacional de Posgrado los Másteres Universitarios adscritos al Centro Internacional.

Procede la remisión del presente acuerdo para su informe al Consejo Social, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, así como a la Conferencia General de Política Universitaria.»



SECRETARIA GENERAL,

*Concha Horgué Baena*

Fdo. Concha Horgué Baena.