



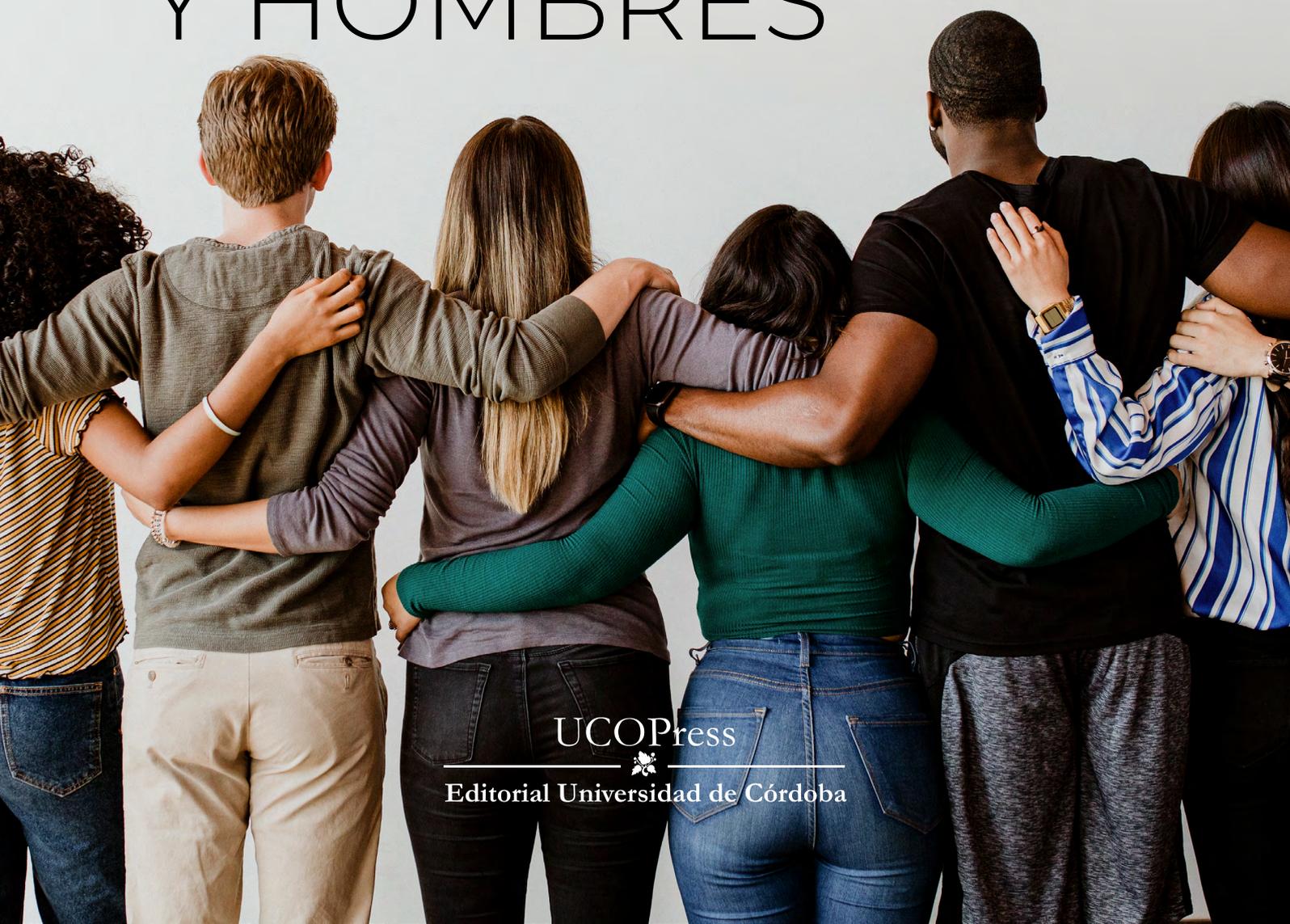
UNIVERSIDAD  
DE  
CÓRDOBA



UNIDAD DE IGUALDAD

# INFORME FINAL

# EVALUACIÓN II PLAN DE **IGUALDAD** ENTRE MUJERES Y HOMBRES



UCOPress



Editorial Universidad de Córdoba

# Créditos

EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
Córdoba: UCOPress. Editorial Universidad de Córdoba.  
21x29,7 cm, 106 pp., color  
THEMA: JBFA

Este libro ha sido financiado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba

- © De la edición: Universidad de Córdoba
- © De los textos: sus autoras y autores
- © De las fotografías: sus autores

© Edita: UCOPress. Editorial Universidad de Córdoba, 2023  
Campus Universitario de Rabanales  
Ctra. Nacional IV, Km. 396. 14071 Córdoba (España)  
Tel: 957 212 165  
[www.uco.es/ucopress](http://www.uco.es/ucopress) · [ucopress@uco.es](mailto:ucopress@uco.es)

ISBN: 978-84-9927-753-0

Maquetación: MG Marketing&Graphics Solutions. Tel: 689 357 075

*Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.*

# Índice

- Contenido \_ 4
  - Introducción \_ 4
  - Proceso de evaluación del II Plan de Igualdad \_ 6
- Eje 1. Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación \_ 8
- Eje 2. Docencia \_ 57
- Eje 3. Investigación y transferencia \_ 68
- Eje 4. Gobierno, gestión y representación \_ 89
- Eje 5. Igualdad en el trabajo y conciliación \_ 96
- Tablas y gráficos \_ 104

## EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

### INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, vigente desde 2019 hasta 2022, se aprobó por el Consejo de Gobierno el 3 de diciembre de 2018. Su propósito principal ha sido el de promocionar, fortalecer e implementar políticas de igualdad de género que garantizaran efectivamente la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Universidad. Para ello, se ha estructurado en 5 ejes de trabajo principales, a saber:

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

Dentro de cada uno de los ejes se diseñaron las acciones específicas. En total, el plan cuenta con 18 acciones y cada una de ellas se dirige a la consecución de uno o varios objetivos concretos. El plan cuenta con 48 objetivos. Dentro de cada objetivo, se detallan los indicadores para su medición, los responsables de su ejecución y el momento en el que deben ser evaluados.

- Indicadores de evaluación: estos aparecen formulados de una manera concreta, comprensible y medible. La mayor parte de los indicadores que recoge el plan son de carácter cuantitativo (permiten evaluar la consecución del objetivo en base a un criterio numérico, por ejemplo, número de veces que se ha realizado X acción).
- Responsables de la ejecución: los órganos que el II Plan de Igualdad ha establecido como responsables de su ejecución son:



Unidad de Igualdad	Decanatos de los centros universitarios	Servicio de datos y estadística	Unidad de Cultura Científica e Innovación
Cátedra Leonor de Guzmán	Juntas de Facultad	Servicio de Deportes	UCODigital
Secretaría General	Departamentos	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	UCOPress
Gerencia	Grupos de investigación	Servicio de Cooperación y Solidaridad	Protocolo
Equipo de dirección	Institutos de investigación	UCODEporte	Campus de excelencia
Consejo Social	Dirección general de Cultura	Comisión con competencias en investigación	Órganos colegiados con competencias en el nombramiento de doctores honoris causa
Servicio de atención a la diversidad	Gabinete de comunicación		
<b>Todos los Vicerrectorados. Especialmente:</b>			
Vicerrectorado de Estudiantes	Vicerrectorado con competencias docentes	Vicerrectorado con competencias en innovación docente	Vicerrectorado con competencias en igualdad
Vicerrectorados con responsabilidad en la planificación de las enseñanzas	Vicerrectorado con competencias en investigación	Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado	Vicerrectorado con competencias en personal
Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad Social	Vicerrectorado con competencias en transferencia	Vicerrectorado de infraestructuras	

El presente informe de evaluación se elabora en cumplimiento del art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece que “*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*”. La evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba se aborda en julio de 2022, a partir de las indagaciones realizadas por la Unidad de Igualdad hasta el momento de su redacción.



Por otro lado, la Comisión negociadora que se creó al amparo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por la comunidad universitaria, ha comenzado a trabajar en el estudio y diseño del III Plan de Igualdad. En dicho proceso resulta fundamental realizar y conocer la evaluación del II Plan, con el fin de detectar las políticas y acciones exitosas, así como los desafíos y retos que la comunidad universitaria debe abordar en pos de la igualdad.

## Proceso de evaluación del II Plan de Igualdad

En la evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba ha sido fundamental la implicación de la comunidad universitaria en su conjunto. En este sentido, la información que a continuación se detallará ha sido recabada por la Unidad de Igualdad y plasmada en las memorias anuales de la misma, a partir de la información facilitada por los distintos órganos, vicerrectorados y servicios que han participado en la ejecución de las actividades y medidas. Parte de estas memorias de la Unidad de Igualdad pueden consultarse en el apartado [“Acciones de la Unidad de Igualdad”](#) de la página web.

Posteriormente, esta información ha sido clasificada dentro de cada uno de los ejes contemplados en el II Plan de Igualdad. Cada actividad realizada y cada medida implementada se presenta en una tabla que recoge:

- El objetivo perseguido
- los indicadores de evaluación,
- el órgano u órganos responsables de su ejecución,
- el órgano que ha realizado el seguimiento de la actividad,
- la periodicidad o el calendario de su ejecución,

En la tabla siguiente, se recogen los indicadores y los valores de cada uno de ellos. Estos pueden ser:

- Tipo SÍ/NO: indican si la actividad se ha realizado o no. Por ejemplo, “elaboración del diagnóstico”.
- Tipo numérico: indican el número de veces en las que se ha cumplido el indicador. Por ejemplo, “número de acciones realizadas para difundir el protocolo”.



- Sin datos: si se carece de información para evaluar el indicador, aparecerá la abreviatura SD. En estas ocasiones, podrá recomendarse bien la revisión del indicador si no mide correctamente el grado de cumplimiento del objetivo, bien la mejora en el proceso de recogida de información para evaluar dicho indicador.

Tras los indicadores, aparecerá una tabla en la que se mostrará el grado de cumplimiento del objetivo concreto.

Acciones realizadas	Color azul
Acciones en proceso de ejecución	Color naranja
Acciones pendientes de ejecución	Color gris

Por último, dentro de cada objetivo podrá aparecer información adicional bajo la rúbrica “actividades” o “evaluación”. En ellas se realizarán las aclaraciones oportunas sobre la ejecución del objetivo analizado.

Para facilitar la visualización de esta evaluación, al final de cada eje aparecerá un cuadro resumen con el grado de cumplimiento de cada objetivo. Asimismo, habrá una evaluación o comentario general que destacará aquellas acciones y medidas positivas que han facilitado el cumplimiento de los objetivos del plan, así como las líneas de trabajo pendientes y aquellas que deben seguir reforzándose.

Finalmente, se ofrece un cuadro resumen de cada eje donde aparecen los objetivos, las acciones desarrolladas y el grado de ejecución alcanzado. Para facilitar su visualización y entendimiento, se utiliza el mismo código de colores y sombreados.



## Eje 1.

### CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN

#### ACCIÓN 1.1. SENSIBILIZACIÓN

*Objetivo 1.1.1. Difundir la Unidad de Igualdad y el II Plan de Igualdad*

Indicadores	<p>Número de acciones de difusión del II Plan</p> <p>Presentación a los medios</p> <p>Envío del II Plan a la comunidad universitaria</p> <p>Inclusión en páginas web de la UCO y Consejo Social</p>	Responsables	<p>Órgano responsable de comunicación en la UCO</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Abril y mayo de 2019
-------------	---	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	----------------------

Indicadores	Número de acciones de difusión del II Plan	7
	Presentación a los medios	SÍ
	Envío del II Plan a la comunidad universitaria	SÍ
	Inclusión en páginas web de la UCO y Consejo Social	SÍ

Nivel de ejecución

Cumplido



## Actividades

Las actividades que se han llevado a cabo para dar cumplimiento a este objetivo han sido la presentación del II Plan de Igualdad y de la Unidad de Igualdad en los distintos centros, departamentos, vicerrectorados y jefaturas de servicio. Asimismo, se realizó una rueda de prensa con este fin. Concretamente,

- Organización y asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba, junto con el Sr. Rector y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, el 3 de abril.
- Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en la Facultad de Ciencias de la Educación y en la Facultad de Medicina y Enfermería, el 9 de abril.
- Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en la Facultad de Filosofía y letras, 6 de mayo.
- Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en la Facultad de Ciencias del Trabajo y Facultad de Derecho y CC.EE, 20 de mayo.
- Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en el Campus de Rabanales, 21 de mayo.
- Presentación por parte de la Directora y la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria del II Plan de Igualdad de la Universidad de Córdoba en la Escuela Politécnica de Belmez, 22 de mayo.

## ACCIÓN 1.1. SENSIBILIZACIÓN

*Objetivo 1.1.2. Organizar acciones formativas en centros de Primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias*

Indicadores	Número de intervenciones y centros no universitarios	Responsables	Órgano Equipos de dirección de centros universitarios	Seguimiento	Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán	Temporalización	Octubre y noviembre 2019
			Vicerrectorado con competencias sobre estudiantes				Febrero y marzo 2021
			Unidad de Igualdad				Marzo 2022
			Cátedra Leonor de Guzmán				

Indicadores	Número de intervenciones y centros no universitarios	<b>20</b>
-------------	--	-----------

Nivel de ejecución

Cumplido

### Actividades

**Actividad 1.** Dentro de este objetivo, se organizaron las Jornadas “Las claves del amor. Relaciones de control y prevención de la violencia”. Estas se estuvieron celebrando durante tres años. Concretamente, en los meses de octubre y noviembre de 2019, de febrero y marzo de 2021 y de marzo de 2022. Llegaron a 20 institutos de la provincia y a más de 2.000 alumnos y alumnas. A continuación, se detalla el programa:

- Descripción de la actividad: Los estereotipos del amor romántico, que perviven en nuestra sociedad, perpetúan la jerarquía y la desigualdad entre las personas. Para ello es fundamental que, desde la adolescencia, se proporcionen estrategias para una construcción igualitaria de relaciones de pare-



ja. Cuando la identidad está en formación, es muy necesario incidir sobre el respeto a las diversas orientaciones sexuales, así como alertar sobre el peligro de las relaciones de control en la pareja, tan presentes en la actualidad a través de redes sociales y uso de móviles.

- Objetivos:
  - ✓ Proporcionar estrategias para la prevención de la violencia de género en las relaciones de pareja.
  - ✓ Alertar sobre las relaciones de control a través de las redes sociales.
- Programa:

### **INTERVENCIONES EN LOS MESES DE OCTUBRE Y NOVIEMBRE DE 2019**

#### 1. Mitos del amor romántico

- Ponente: Fátima Cuadrado Hidalgo
- Profesora de Psicología de la Universidad de Córdoba
- IES Duque de Rivas. Hornachuelos. 16 de octubre de 2019. 3º ESO. 8.30-9.30h
- IES Mencía López de Haro. Doña Mencía. 18 de octubre de 2019. 4º ESO. 11.30-12.30h
- Resumen: Todas las personas hemos crecido rodeadas de definiciones del amor sustentadas en el romanticismo. Sin embargo, a pesar de su cotidianeidad, dichas definiciones se encuentran sustentadas en creencias y mitos que tienen como consecuencia la desigualdad en las relaciones de pareja, por lo que en la mayoría de las ocasiones se convierten en un buen campo de cultivo para el nacimiento de relaciones tóxicas y de la violencia de género. En la presente charla se analizó y desmontó los mitos más conocidos del amor romántico con el fin de promover relaciones sanas donde impere la igualdad.

#### 2. Imágenes personales en la red. Precaución

- Ponente: Lucía Cabrera Romero
- Profesora de Didáctica de la Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba



- IES Don Diego de Bernuy. Benamejé. 23 de octubre de 2019. 4º ESO y 1º Bachiller. 10.30-11.30h
- IES José Alcántara. Belmez. 25 de octubre de 2019. 1º, 2º, 3º y 4º ESO. 10.30-11.30h
- Resumen: Hoy en día, los riesgos de publicar o enviar imágenes personales son mayores debido al uso generalizado de las redes sociales. Una vez que publicas tu imagen en la red, dejas de tener control sobre ella, pudiendo sufrir efectos que van desde el acoso, la depresión y la ansiedad por la presión social, hasta la pérdida de un puesto de trabajo. También te arriesgas a padecer las consecuencias de fenómenos tan peligrosos como el llamado grooming (práctica que consiste en ganarse la confianza del menor para engañarlo, normalmente con fines sexuales) o el sexting (envío de imágenes o vídeos de contenido sexual a través del teléfono móvil), que ya estaban presentes en la sociedad pero que han aumentado en la era digital. Aunque cualquier persona puede verse afectada por estos fenómenos, son los jóvenes el colectivo más vulnerable; por eso la educación y la información son herramientas clave para combatir estos peligros

### 3. WhatsApp ¿una forma de control en las relaciones de pareja?

- Ponente: M<sup>a</sup> Carmen García Manga
- Profesora de Lengua Española de la Universidad de Córdoba
- IES García Méndez. El Carpio. 30 de octubre de 2019. 2º ESO. 14.00-15.00h
- IES Ategua. Castro del Río. 31 de octubre de 2019. 3º ESO. 12.00-13.00h
- Resumen: Asistimos en la actualidad a la generalización de las nuevas tecnologías, democratizadas a partir de la profusión de teléfonos inteligentes en manos de un amplio espectro de la sociedad. Este hecho implica, con la llegada de las denominadas aplicaciones, aspectos positivos: el acceso a la comunicación en momentos y lugares antes impensables, la inmediatez y centralización de actividades cotidianas, todas al alcance de nuestros dedos y sin necesidad de ningún tipo de presencialidad o socialización. Todo esto afecta igualmente a otros aspectos de la sociedad, en este caso negativos, y más preocupantes, y a los que los y las adolescentes como grupo social vulnerable se han de enfrentar: dificultades de socialización y, muy especialmente, cambios que afectan a la gestión de las relaciones de pareja. Los medios para ejercer control y violencia de género se adaptan a las redes sociales. Nos dedicamos aquí a analizar la aplicación WhatsApp, una de las



más populares. La forma en que nos relacionamos se transforma y este tipo de aplicaciones se convierte en sutiles medios de control en pareja.

#### 4. Amor y redes sociales

- Ponente: Alicia Vara López
- Profesora de Didáctica de la Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba
- CEIP Nuestro Padre Jesús. Valenzuela. 6 de noviembre de 2019. 1º y 2º ESO. 12.00-13.00h
- IES Albenzaide. Luque. 8 de noviembre de 2019. 3º y 4º ESO. 13.30-14.30h

#### 5. No es no. Respuesta ante situaciones de acoso sexual

- Ponente: Antonia Ramírez García
- Profesora de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Córdoba
- IES Felipe Solís. Cabra. 13 de noviembre de 2019
- IES La Soledad. Villafranca. 15 de noviembre de 2019
- Resumen: La charla se centró en dos pilares fundamentalmente: (1) Definir e identificar la violencia sexista, para ello se emplearon diferentes definiciones propuestas por la normativa educativa y se usaron canciones y vídeos para distinguir la violencia y los tipos de violencia existentes. Al mismo tiempo, se hicieron cuestiones sobre ¿por qué se produce la violencia sexista? (2) Establecer estrategias para prevenir la violencia sexista, reconociéndola en los demás y en uno mismo/a. Para ello se utilizó la escalera de la violencia como elemento que permite situar al alumnado en un determinado peldaño de la violencia y qué hacer para no subir al siguiente escalón. Se incluyeron también aplicaciones de móviles como medida de ayuda para hacer frente a los primeros síntomas de violencia sexista.

### **INTERVENCIONES EN LOS MESES DE FEBRERO Y MARZO DE 2021**

#### 6. Amar en tiempos de Instagram

- Ponente: Silvia Medina Quintana
- Profesora de Didáctica de las Ciencias Sociales de la Universidad de Córdoba



- IES Nuevas Poblaciones. La Carlota. Fecha 10 de febrero de 2021. Curso: Tres líneas de 3º ESO, 44 alumnas y 34 alumnos. Hora: 11.45h
- Resumen: En la conferencia se hizo un recorrido por diferentes formas de relacionarse afectivamente en nuestra sociedad, a través de ejemplos. En un mundo donde los medios de comunicación y las redes sociales tienen gran influencia, estas no siempre transmiten relaciones sanas sino, al contrario, basadas en el control y la violencia. Por eso, es fundamental entender el respeto (hacia las demás personas y también hacia una/o misma/o) como un derecho.

#### 7. La media naranja y otros mitos

- Ponente: Alicia Vara López
- Profesora de Didáctica de la Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba
- IES Antonio Galán Acosta. Montoro. Fecha 17 de febrero de 2021. Cursos: 2º Bachillerato, 35 alumnas y 24 alumnos. Hora: 9.30h
- Resumen: La conferencia aborda los mitos y creencias que sustentan el amor romántico, así como sus nefastas consecuencias. Se realizó un recorrido por los principales focos de transmisión de mensajes tóxicos que moldean las relaciones entre adolescentes y promueven el control, los celos, la violencia y las inseguridades. El principal objetivo es aportar al alumnado algunas claves que ayuden a priorizar relaciones más igualitarias y empáticas, basadas en los cuidados, la autoestima y el respeto por las demás personas.

#### 8. Control de pareja en las redes sociales

- Ponente: María Martínez Atienza
- Profesora de Lengua Española de la Universidad de Córdoba
- C.E.I.P Maestro Rogelio Fernández. Villanueva del Duque. Fecha 3 de marzo de 2021. Cursos: 1º y 2º ESO, 11 alumnos y 12 alumnas. Hora: 9.00h.
- Resumen: A menudo podemos llegar a la conclusión equivocada de que tener una pareja equivale a “pertenecer” a otra persona, lo que podría conducir, incluso, a dar nuestra contraseña en las redes sociales como muestra de confianza máxima. Se analizaron las consecuencias que pueden conllevar estos y otros errores, así como ciertos mitos que a menudo el cine ha



creado sobre el amor y sobre la necesidad de estar con otra persona para sentirse bien.

#### 9. Imágenes personales en internet ¿Para siempre?

- Ponente: Eva M<sup>a</sup> Flores Ruiz
- Profesora de Literatura Española de la Universidad de Córdoba
- I.E.S Profesor Tierno Galván. La Rambla. Fecha 10 de marzo de 2021. Cursos: 3º ESO, 47 alumnas y 40 alumnos. Hora: 12.00h.
- Resumen: El propósito de esta presentación es concienciar a los alumnos de la existencia, entre las muchas formas de violencia de género, de aquellas relacionadas con el ámbito digital en que se mueven habitualmente sin ser conscientes de los riesgos a los que se exponen al ir creando un “pasado digital” que los acompañará siempre. En este sentido, y debido a sus graves consecuencias, se prestará especial atención al fenómeno denominado “sexting”.

#### 10. Violencia machista en la adolescencia

- Ponente: Jorge Alcántara Manzanares
- Profesor de Didáctica de las Ciencias Experimentales de la Universidad de Córdoba
- IES Las Viñas. Moriles. Fecha 17 de marzo de 2021. Cursos: 4º ESO, 28 alumnas y 20 alumnos. Hora: 9.30h.
- Resumen: La charla comenzó definiendo la violencia de género y nombrando la legislación nacional y europea. Se identificaron algunas características de esta violencia y su relación con los estereotipos de género en la pareja adolescente. Después, se explicaron los tipos, el ciclo de violencia de género y cómo actuar si se está sufriendo. Por último, se habló sobre qué podemos hacer para conseguir un mundo sin violencia de género y se describió cómo es una relación sana.

### **INTERVENCIONES EN EL MES DE MARZO DE 2022**

#### 11. Estereotipos de género en las elecciones de carrera

- María Martínez-Atienza de Dios
- Profesora Titular de Lengua Española de la Universidad de Córdoba



- IES Antonio Gala de Palma del Río. 2 de marzo de 2022
- Resumen: En esta ponencia se mostró cómo influyen los estereotipos de género, esto es, los pensamientos o creencias que las personas tenemos respecto a lo que consideramos que es propio de cada sexo, al elegir una titulación. Para ello, se hizo un breve recorrido por la historia de la educación de las mujeres y mostraremos el reflejo de esta educación en determinadas elecciones. A partir de datos de la OCDE, se vio que la presencia femenina en titulaciones de ingeniería, tecnología o matemáticas sigue siendo en la actualidad muy inferior respecto a la masculina.

## 12. El postureo del amor romántico

- Alicia Vara López
- Profesora de Didáctica de Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba
- IES Luis Carrillo de Sotomayor de Baena. 9 de marzo de 2022. Curso: 3º ESO. Hora: 11.45h
- Resumen: En esta conferencia se analizan perfiles y publicaciones de Instagram que refuerzan los mitos de amor romántico, así como la exhibición de un estilo de vida superficial. El principal objetivo es ofrecer a la adolescencia estrategias para cuestionar los contenidos de las redes sociales y fomentar modelos de relación más respetuosos e igualitarios.

## 13. Otras masculinidades son posibles

- Jorge Alcántara Manzanares
- Profesor de Didáctica de las Ciencias Experimentales de la Universidad de Córdoba
- IES Las Viñas de Moriles. 16 de marzo de 2022
- Resumen: En la charla “Otras masculinidades son posibles” se muestran los mandatos del rol tradicional masculino más relevantes para el rango de edad destinatario, y de las posibles consecuencias negativas de estos. Además de hacer hincapié en que el sexismo es perjudicial fundamentalmente para las mujeres, también lo es para los hombres. La charla termina hablando sobre otras maneras de ser hombre, aportando opciones en cuanto a posibles acciones, y describiendo a los nuevos hombres buenos.

## 14. WhatsApp y relaciones de pareja. El control del doble check

- M<sup>a</sup> Carmen García Manga



- Profesora Titular de Lengua Española de la Universidad de Córdoba
- IES Garcí Méndez de El Carpio. 23 de marzo de 2022. Curso: 4º ESO. Hora: 14.00h
- Resumen: Asistimos en la actualidad a la generalización de las nuevas tecnologías, democratizadas a partir de la profusión de teléfonos inteligentes en manos de un amplio espectro de la sociedad. Este hecho implica, con la llegada de las denominadas aplicaciones, aspectos positivos: el acceso a la comunicación en momentos y lugares antes impensables, la inmediatez y centralización de actividades cotidianas, todas al alcance de nuestros dedos y sin necesidad de ningún tipo de presencialidad o socialización. Todo esto afecta igualmente a otros aspectos de la sociedad, en este caso negativos, y más preocupantes, y a los que los y las adolescentes como grupo social vulnerable se han de enfrentar: dificultades de socialización y, muy especialmente, cambios que afectan a la gestión de las relaciones de pareja. Los medios para ejercer control y violencia de género se adaptan a las redes sociales. Nos dedicaremos aquí a analizar la aplicación WhatsApp, una de las más populares. La forma en que nos relacionamos se transforma y este tipo de aplicaciones se convierte en sutiles medios de control en pareja.

#### 15. Eso no es amor. Señales de amor tóxico

- Silvia Medina Quintana
- Profesora de Didáctica de las Ciencias Sociales de la Universidad de Córdoba
- IES Juan de Soto Alvarado de Belalcázar. 30 de marzo de 2022. Curso: 4º ESO. Hora: 10.30h
- Resumen: A través de la conferencia se revisaron algunos estereotipos sobre el amor romántico, que promueven unas relaciones no igualitarias, y se incidió en la importancia de la reflexión y la observación para detectar el “amor tóxico”, tanto a la hora de ejercerlo como de recibirlo. En una etapa en la que la aprobación del grupo y/o de la pareja se considera imprescindible, el objetivo de esta charla era la búsqueda de una forma sana de relacionarse, alejada del control, la posesión y la violencia, para lo cual es necesario poner en valor ideas esenciales, como el respeto y la libertad.

**Actividad 2:** La Unidad de Igualdad de la UCO participó en la Feria OrientaUCO celebrada los días 11 y 12 de abril de 2019 en el Campus de Rabanales.



## ACCIÓN 1.1. SENSIBILIZACIÓN

*Objetivo 1.1.3. Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de “nuevas masculinidades”*

Indicadores	Número de acciones formativas sobre nuevas masculinidades	Responsables	Unidad de Igualdad Servicio de atención a la diversidad Cátedra Leonor de Guzmán	Seguimiento	Cátedra Leonor de Guzmán	Temporalización	Octubre de 2019 Febrero de 2021
	Número de acciones divulgativas sobre nuevas masculinidades						
	Número de hombres asistentes						
	Convocar concurso de artículos de opinión						

Indicadores	Número de acciones formativas sobre nuevas masculinidades	3
	Número de acciones divulgativas sobre nuevas masculinidades	SD
	Número de hombres asistentes	17
	Convocar concurso de artículos de opinión	NO

Nivel de ejecución

En proceso

### Actividades

Para dar cumplimiento a este objetivo se han llevado a cabo tres conferencias que han llegado a más de 140 personas de diferentes municipios y localidades. Dos de ellas fueron presenciales, mientras que la última tuvo que celebrarse de manera online por la pandemia de la COVID-19. A pesar de que el número de asistentes es elevado, destaca la escasa participación de hombres.

#### 1. Conferencia “Machismo, micromachismos y neomachismos”

- Ponente: Erick Pescador Albiach. Sociólogo y sexólogo. Especialista en temas de género, igualdad y prevención de violencias machistas.
- 10 de octubre de 2019, 18.30h. Casa Ciudadana de Iznájar, Iznájar y Almodóvar del Río



- Resumen: El acto contó con la asistencia de, dieciocho personas: diecisiete mujeres y un hombre, la Concejala del Área de Participación Ciudadana, Igualdad, Bienestar Social y Salud Ayuntamiento de Iznájar, Isabel Lobato Padilla; de la Jefa del Departamento de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, Isabel Montes Velasco y de la Administradora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, Rocío Rubio Alegre. La conferencia fue impartida por Erick Pescador Albiach, sociólogo y sexólogo, especialista en temas de género, igualdad y prevención de violencias machistas. La ponencia tuvo como objetivo crear un espacio de debate sobre las masculinidades desde la igualdad y revisar el papel de los hombres en este proceso. Reflexionó sobre el concepto de masculinidades y la forma en que los hombres aprenden y viven las relaciones.

## 2. Conferencia “Otras masculinidades”

- Ponente: Octavio Salazar Benítez. Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba.
- 15 de octubre de 2019, 17.00h., Salón de la Casa de la Cultura de Almodóvar del Río
- Resumen: El acto contó con la asistencia de cuarenta y tres personas: treinta y seis mujeres y seis hombres; la Delegada de Igualdad, Diversidad y Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Río, Beatriz Delis Rodríguez; de la Técnica del Departamento de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, M<sup>a</sup> Luisa Muñoz Alabanda y de la Administradora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, Rocío Rubio Alegre. La conferencia fue impartida por Octavio Salazar Benítez, Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Córdoba. La masculinidad debe abordarse como una construcción política que sitúa a los hombres en una posición de dominio y a las mujeres y lo femenino en un lugar subordinado. Por ello, es urgente revisar la subjetividad masculina vinculada al poder y las violencias, como condición indispensable para construir una democracia paritaria. Solo superando el binarismo de género será posible llegar a un pacto social entre sujetos equivalentes.

## 3. Conferencia “Masculinidades diversas”

- Ponente M<sup>a</sup> Elisa Larrañaga Rubio, Profesora Titular de Psicología de la Universidad de Castilla-La Mancha
- 19 de febrero de 2021. Online. [Jornadas “Otras mujeres, otros hombres”](#) de la Cátedra Leonor de Guzmán.



- Resumen: El acto contó con la participación de más de ochenta personas (setenta y ocho mujeres y diez hombres), así como de la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, Rosario Mérida Serrano; la Diputada de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, Alba María Doblas Miranda y de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales. Participantes de universidades: Córdoba, Huelva, Sevilla y UNED; de asociaciones de mujeres de Palma del Río, Cabra, Jaén y Encinas Reales; centros de secundaria de Jaén; concejalías de igualdad de Carcabuey, La Carlota, Lucena, Pozoblanco, Cabra, Écija y Huelva, personas interesadas de Doña Mencía, Extremadura, Granada, Sevilla y Zuheros. La conferencia fue impartida por M<sup>a</sup> Elisa Larrañaga Rubio, profesora Titular de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Castilla-La Mancha. Elisa Larrañaga disertó sobre el género como construcción social, desde una perspectiva psicológica. A partir de la Teoría Feminista, analizó cómo se ha construido el género en España para llevar a la deconstrucción de la desigualdad de género. Expuso el enfoque de las nuevas masculinidades y su situación en los jóvenes y adolescentes. Propuso repensar la feminidad y la masculinidad a través del análisis de imágenes polarizadas en relación con las diferencias de género. Por último, presentó algunos materiales elaborados por su grupo de investigación con perspectiva de género.

## ACCIÓN 1.1. SENSIBILIZACIÓN

*Objetivo 1.1.4. Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y de las identidades de género*

Indicadores	Número de acciones formativas sobre diversidad afectivo sexual	Responsables	Servicio de atención a la diversidad	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter indefinido
	Número de acciones divulgativas sobre diversidad afectivo sexual		Vicerrectorados con responsabilidad en la planificación de las enseñanzas				
	Medidas de inclusión de las diversas identidades de género en la comunidad universitaria		Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán				

Indicadores	Número de acciones formativas sobre diversidad afectivo sexual	SD
	Número de acciones divulgativas sobre diversidad afectivo sexual	SD
	Medidas de inclusión de las diversas identidades de género en la comunidad universitaria	1

**Nivel de ejecución**

**En proceso**

### Actividades

En cumplimiento de este objetivo, en el Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2019 se aprobó el *Reglamento 29/2019 sobre el procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales*. Este Reglamento tiene por objeto regular el procedimiento administrativo para garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser identificadas en las actuaciones, procedimientos y documentos administrativos internos de la Universidad de Córdoba con el nombre correspondiente al género con el que se identifican (nombre de uso común), cuando este no coincida con el legalmente asignado (nombre legal).

Hasta el momento, se han producido 10 cambios de nombre de uso común y 5 cambios de nombre de uso legal con fundamento en esta normativa.

Se recomienda mejorar la recogida de información señalada en los indicadores con SD.



## ACCIÓN 1.2. VISIBILIDAD

### Objetivo 1.2.1. Revisar web de la UCO

Indicadores	Uso del lenguaje inclusivo	Responsables	Órgano responsable de comunicación en la UCO	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter indefinido
	Imágenes igualitarias y no estereotipadas de mujeres y hombres		Unidad de Igualdad				
	Tablas estadísticas desagregadas por sexo		Cátedra Leonor de Guzmán				

Indicadores	Uso del lenguaje inclusivo	En proceso
	Imágenes igualitarias y no estereotipadas de mujeres y hombres	En proceso
	Tablas estadísticas desagregadas por sexo	En proceso

**Nivel de ejecución**

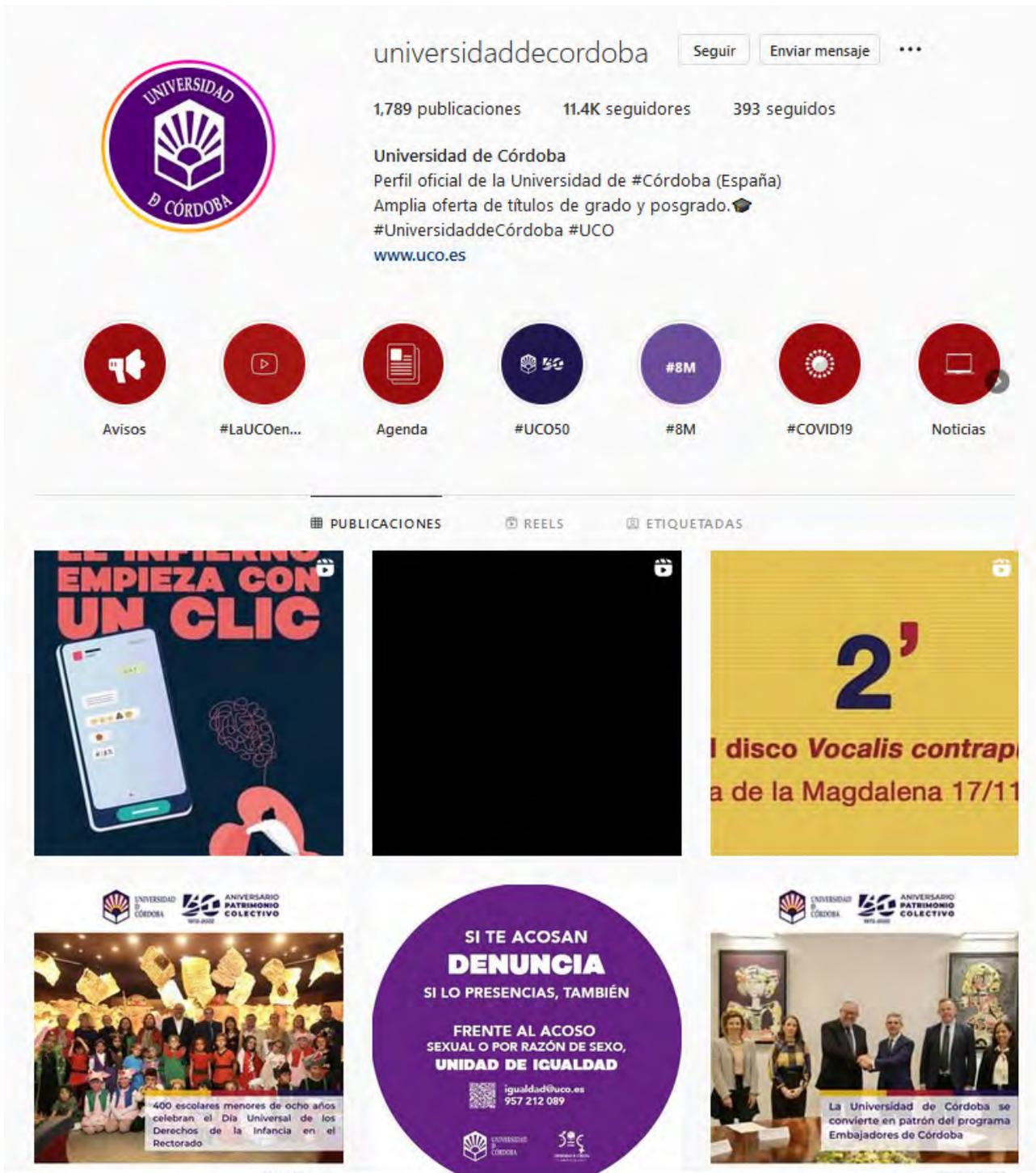
**En proceso**

### Actividades

El uso del lenguaje inclusivo en la página web se encuentra en revisión.

La web de la UCO pretende transmitir imágenes igualitarias y no estereotipadas de mujeres y hombres. En este sentido, por ejemplo, destacamos la cobertura y difusión que se le da a las acciones y actividades realizadas por la Unidad de Igualdad y por la Cátedra Leonor de Guzmán (actualidad universitaria, boletín de novedades, etc.). Igualmente, en los perfiles de redes sociales de la Universidad (Twitter, Instagram) se ofrece información sobre las campañas y actividades realizadas en esta dirección, especialmente en torno a las fechas del 8M y del 25N. Por ejemplo:





**universidaddecordoba** Seguir Enviar mensaje

1,789 publicaciones 11.4K seguidores 393 seguidos

Universidad de Córdoba  
Perfil oficial de la Universidad de #Córdoba (España)  
Amplia oferta de títulos de grado y posgrado.   
#UniversidaddeCórdoba #UCO  
[www.uco.es](http://www.uco.es)

Avisos #LaUCOen... Agenda #UCO50 #8M #COVID19 Noticias

PUBLICACIONES REELS ETIQUETADAS

**EL INFIERNO EMPIEZA CON UN CLIC**

**2'**  
El disco *Vocalis* contrap...  
a de la Magdalena 17/11

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA ANIVERSARIO PATRIMONIO COLECTIVO 1912-2022

400 escolares menores de ocho años celebran el Día Universal de los Derechos de la Infancia en el Rectorado

**SI TE ACOSAN DENUNCIA SI LO PRESENCIAS, TAMBIÉN**  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, UNIDAD DE IGUALDAD  
igualdad@uco.es  
957 212 089

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA ANIVERSARIO PATRIMONIO COLECTIVO 1912-2022

La Universidad de Córdoba se convierte en patrón del programa Embajadores de Córdoba





**Universidad Córdoba**  @Univcordoba · 22h

'Perspectivas', programa de @RadioCordobaSER y la UCO que analizará la evolución de la mujer en el contexto universitario.

El programa se emitirá el jueves 24 de noviembre a las 19.00 horas en SER-Córdoba 102.0 FM y la APP de Cadena SER.



En una línea similar, se divulgan las convocatorias de premios, los proyectos de investigación y los trabajos que abordan la igualdad entre hombres y mujeres, tanto por redes sociales como por los boletines de noticias.

Sin embargo, se ha detectado que en varias ocasiones se difunden imágenes de actos o eventos de la UCO en la que la presencia equilibrada de hombres y mujeres no existe o, directamente, solo hay presencia masculina. A modo de ejemplo:

Por otro lado, en materia de estadísticas, aunque algunas aparecen desagregadas por sexo (por ejemplo, las referidas al alumnado), mucha de la información que se ofrece en el portal de estadística y transparencia no refleja esta información (por ejemplo, PDI).



## ACCIÓN 1.2. VISIBILIDAD

### Objetivo 1.2.2. Usar lenguaje inclusivo

Indicadores	<p>Comunicaciones escritas y orales instando al uso de un lenguaje inclusivo</p> <p>Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo</p> <p>Número de documentos administrativos ajustados al lenguaje inclusivo</p> <p>Número de aplicaciones informáticas que utilizan un lenguaje inclusivo</p> <p>Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo en la docencia, investigación y gestión</p>	Responsables	<p>Secretaría General</p> <p>Vicerrectorados</p> <p>Gerencia</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Diciembre de 2018 a enero de 2019
-------------	--	--------------	--	-------------	--------------------	-----------------	-----------------------------------

Indicadores	Comunicaciones escritas y orales instando al uso de un lenguaje inclusivo	0
	Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo	1
	Número de documentos administrativos ajustados al lenguaje inclusivo	SD
	Número de aplicaciones informáticas que utilizan un lenguaje inclusivo	SD
	Número de acciones formativas sobre lenguaje inclusivo en la docencia, investigación y gestión	SD

Nivel de ejecución

En proceso



## Actividades

Celebración del curso “[Aplicación del lenguaje inclusivo en los documentos administrativos de la Universidad de Córdoba](#)”, dirigido al PAS. El curso tuvo lugar del 17 de diciembre de 2018 al 8 de enero de 2019. Estuvo dirigido por María Rosal Nadales e impartido por D<sup>a</sup>. Susana Guerrero Salazar (Profesora Titular Universidad de Málaga) y D<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen García Manga (Profesora Titular Universidad Córdoba). En él participaron 40 personas del PAS.

El curso planteaba los siguientes objetivos:

1. Aprender estrategias y mecanismos para utilizar un lenguaje inclusivo.
2. Identificar los usos sexistas del lenguaje como manifestación de una cultura patriarcal.
3. Eliminar el lenguaje sexista en textos y documentos administrativos oficiales.
4. Nombrar en femenino y en masculino.

El programa del curso estaba compuesto por:

- Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje
- Normativa sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.
- Ejercicios prácticos de detección de sexismo lingüístico en determinados textos.
- Por otro lado, en la [web de la Unidad de Igualdad](#) hay un apartado sobre lenguaje inclusivo donde se recogen varias guías sobre incorporación y aplicación del lenguaje no sexista en las Universidades.

## ACCIÓN 1.2. VISIBILIDAD

Objetivo 1.2.3. Potenciar el registro y presentación de los datos desagregados por sexos

Indicadores	Número de estadísticas y bases de datos desagregadas por sexos	Responsables	Vicerrectorados Secretaría General Gerencia Servicio de datos y estadística
-------------	--	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### Evaluación

En relación con este objetivo, las estadísticas y bases de datos presentadas por la UCO no suelen incorporar datos desagregados por sexo. Sirva como ejemplo la información facilitada por el [Portal de Transparencia de la página web](#). Los datos ofrecidos en los siguientes apartados **no están desagregados**:

- Demanda académica
  - o Solicitudes de matrículas demandadas
  - o Porcentaje y evolución de la demanda
- Investigación y transparencia
  - o Evolución del número de proyectos competitivos concedidos
  - o Información del Sistema de Garantía de calidad de los títulos oficiales, ni en grado, ni en máster, ni en doctorado
  - o Grupos de investigación
  - o Publicaciones
  - o Número de tesis leídas
- Resultados de satisfacción
  - o Satisfacción de clientes y usuarios
  - o Satisfacción del personal de administración y servicios



- Satisfacción sobre los títulos
- Contratos, convenios y subvenciones
  - Contratos
  - Convenios
  - Subvenciones
- Presupuestos
  - Tampoco la información sobre presupuestos tiene en cuenta el impacto de género
- Personal
  - Relaciones de Puestos de trabajo. No hay información sobre personal docente investigador y sobre personal de administración y servicios desagregado por sexo.
  - Dotaciones y costes de personal
- Estudiantes
  - Relación de estudiantes por carrera
  - Becas y ayudas
  - Representación

**Sí hay datos desagregados por sexo** sobre total de estudiantes matriculados en cada curso académico.

Dentro de este campo, destaca el [\*Diagnóstico de creencias y percepción sobre la violencia contra las mujeres en el Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Alumnado de la Universidad de Córdoba\*](#), dirigido por Rosario Mérida y María Rosal, y publicado en 2021.



## ACCIÓN 1.2. VISIBILIDAD

*Objetivo 1.2.4. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios de la UCO*

Indicadores	Número de espacios con nombres de mujeres	Responsables	Vicerrectorado con responsabilidad en espacios e infraestructuras	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter indefinido
-------------	---	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	---------------------

Indicadores	Número de espacios con nombres de mujeres	4
-------------	---	---

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Actividades

Según la información facilitada por el Sistema de Reserva de Aulas (SRA), de los 16 espacios nominados con nombres propios, 4 son de mujeres y 12 son de hombres. No obstante, carecemos de información en varios centros.

CENTRO	EDIFICIOS	ESPACIOS CON NOMBRES DE HOMBRES	ESPACIOS CON NOMBRES DE MUJERES
Rabanales	17	8	1
Derecho	1	0	0
Medicina	2	0	0
ETSIAM	1	SD	SD
Escuela Politécnica Superior de Córdoba	1	SD	SD
Filosofía y Letras	1	4	3
Ciencias del Trabajo	2	0	0
Ciencias de la Educación	4	0	0
Enfermería	SD	SD	SD
Sagrado Corazón	1	SD	SD



CENTRO	EDIFICIOS	ESPACIOS CON NOMBRES DE HOMBRES	ESPACIOS CON NOMBRES DE MUJERES
Rectorado	1	0	0
Edificio Pedro López de Alba	1	0	0
Ucoidiomas	1	0	0
Edificio Vial Norte	1	0	0
Escuela de práctica jurídica	1	SD	SD

Para avanzar en el cumplimiento de este objetivo, el Consejo de Gobierno, en sesión ordinaria de 31 de enero de 2020, aprobó el [Reglamento 6/2020, para regular la nominación institucional de espacios, premios y concursos en la Universidad de Córdoba](#). Esta norma tiene como objeto establecer las reglas y el procedimiento por el cual se nominarán con nombres de personas físicas los espacios, que se incluyen en los diferentes campus, los premios y los concursos que forman parte de la Universidad de Córdoba. Con respecto a la nominación de espacios con nombres de personas físicas, el art. 10, dedicado a la inclusión de la perspectiva de género, señala:

*Para incrementar la presencia de nombres de mujeres se propondrá un plan plurianual de*

*nominación de espacios con nombres de mujeres, los cuales serán propuestos por los órganos proponentes descritos en el artículo 4.*

*Se realizarán nominaciones con nombres de mujeres hasta que exista un número equilibrado de nominaciones masculinas y femeninas. Solo con carácter excepcional, debidamente justificadas ante Consejo de Gobierno, se podrán proponer nominaciones masculinas mientras se mantenga la situación de desequilibrio. A partir de ese momento se procurará nominar alternativamente con un nombre de mujer y de hombre para equilibrar la visibilidad de ambos sexos.*

*El cumplimiento del objetivo 1.2.4. del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba será supervisado por la Unidad de Igualdad.*

Del mismo modo, sobre la nominación de premios y concursos con nombres de personas físicas, el art. 19 señala que:



Para alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de concursos y premios se utilizarán, con carácter preferente, nombres de mujeres. Una vez alcanzado el equilibrio se procurará nominar alternativamente con un nombre de mujer y de hombre para facilitar la visibilidad de ambos sexos.

El cumplimiento de la nominación de concursos y premios con nombres de mujeres será supervisado por la Unidad de Igualdad.

Pero desde su aprobación, desconocemos el número de edificios, espacios o aulas que han sido nominados con nombres propios, ya sean de mujeres o de hombres. No obstante, consideramos cumplido el objetivo por la aprobación de este reglamento, aunque habrá que recabar información sobre su aplicación práctica.

## ACCIÓN 1.2. VISIBILIDAD

Objetivo 1.2.5. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres (congresos, seminarios, jornadas, etc.)

Indicadores	Número de mujeres y hombres en el comité científico	Responsables	Centros Departamentos	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
	Número de mujeres y hombres en el comité organizador						
	Número de mujeres y hombres en las ponencias invitadas						

Indicadores	Número de mujeres y hombres en el comité científico	SD
	Número de mujeres y hombres en el comité organizador	SD
	Número de mujeres y hombres en las ponencias invitadas	159

**Nivel de ejecución**

**En proceso**



## Actividades

Adhesión a la iniciativa #DóndeEstánEllas? promovida por la Oficina del Parlamento Europeo en España, con el objetivo de visibilizar la presencia de mujeres expertas en el espacio público como ponentes en debates y conferencias. La información está extraída de la página del Gabinete de Comunicación.

### PARTICIPACIÓN DE EXPERTOS Y EXPERTAS EN CONFERENCIAS ENERO - DICIEMBRE 2020

2020 Fecha	Nº de mujeres ponentes	Nº de hombres ponentes	Nº de eventos
8/12 FEB	3	1	1
4/6 MARZO	3	3	1
MARZO/NOV	6	1	6
10/11 JUNIO	12	5	1
27/29 OCT	3	6	1
20/22 OCT	8	3	1
OCT/NOV	2	0	3
NOV/DIC	3	6	1
10/11 DIC	8	1	1
<b>TOTAL:</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>17</b>

2019 Fecha	Nº de mujeres ponentes	Nº de hombres ponentes	Nº de eventos
Febrero	11	15	3
Abril	2	1	1
junio	14	18	5
Septiembre	3	3	1
Noviembre	59	27	5
Octubre	11	10	5
Diciembre	10	11	2
<b>TOTAL:</b>	<b>110</b>	<b>85</b>	<b>22</b>



## ACCIÓN 1.3. COMUNICACIÓN

*Objetivo 1.3.1. Colaborar con otras instituciones y colectivos de igualdad*

Indicadores	Número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con instituciones o colectivos	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Centros Consejo Social Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter anual
-------------	--	--------------	--	-------------	--------------------	-----------------	----------------

Indicadores	Número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con instituciones o colectivos	51
-------------	--	----

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Actividades

#### Año 2019

- ✓ Asistencia de la Directora al XIX Encuentro de Emprendedora y Empresarias, organizado por la Fundación Mujeres, el 17 de octubre.
- ✓ Asistencia de la Directora junto con la Vicerrectora Políticas Inclusivas y Vida Universitaria a la Reunión de la Delegación de Igualdad CRUE, Madrid 10 de septiembre.
- ✓ Reunión de la Directora con representantes del IAM, en relación a Subvención concedida a la UCO por este organismo, Málaga 13 de mayo.
- ✓ Asistencia de la Directora al XII Encuentro de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas, 4 y 5 de abril. Universidad de Alicante.
- ✓ Asistencia de la Directora a la rueda de prensa con motivo de la presentación de la "Red ciudadana contra la violencia de género", organizada por la Unidad de Igualdad e impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer, el 13 de marzo.



- ✓ Asistencia de la Directora, al Ayuntamiento de Córdoba, como integrante de la Comisión Evaluadora de la convocatoria de los Premios “Concilia Córdoba” 2019, a la reunión para la resolución del Premio, el 14 de febrero de 2019.
- ✓ Asistencia de la Directora a la inauguración de las VII Jornadas Amit-Andalucía, “Horizontes y perspectivas de las mujeres en Ciencias y Tecnología”, el 8 de febrero de 2019.
- ✓ Asistencia de la Directora como miembro de la mesa del III Foro de Empresarias y Profesionales, el 29 de noviembre.

### Año 2020

- ✓ Asistencia de la directora al acto de la Campaña contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, denominada “EMPRESAS LIBRES DE ACOSO HACIA LAS MUJERES”, impulsada por el Instituto Andaluz de la Juventud, el día 13 de febrero de 2020.
- ✓ Presentación de la campaña de sensibilización de la Universidad de Córdoba. Estas acciones se inscriben dentro del Pacto de estado contra la violencia de género. Contamos con la presencia de la directora del IAM en Córdoba, el día 9 de marzo de 2020. <http://www.uco.es/servicios/actualidad/noticiasactualidadaddia/item/137163-la-uco-presenta-su-campana-contra-la-violencia-de-genero-igualda-no-da-igual-la-educacion-lo-cambia-todo>
- ✓ Presentación de las acciones formativas de la campaña de sensibilización contra la violencia de género. Estas actividades se inscriben dentro de las acciones del Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género. Contamos con la asistencia de la Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación, el día 11 de marzo en el salón de Grados de la Facultad de C.C. Educación. <http://www.uco.es/servicios/actualidad/vida-academica/item/137204-formacion-violencia-genero>
- ✓ Asistencia de la Directora al XIX Encuentro de Emprendedora y Empresarias, organizado por la Fundación Mujeres, el 17 de octubre.
- ✓ Asistencia de la Directora como miembro de la mesa del III Foro de Empresarias y Profesionales, el 29 de noviembre.
- ✓ Asistencia de la Directora, al Ayuntamiento de Córdoba, como integrante de la Comisión Evaluadora de la convocatoria de los Premios “Concilia Córdoba”



doba” 2019, a la reunión para la resolución del Premio, el 14 de febrero de 2019.

- ✓ Participación de la directora de Igualdad en la Comisión Evaluadora de los Premios “Concilia Córdoba” el 16 de julio de 2020, en la Casa de la Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba.
- ✓ Participación de la directora de Igualdad en la Comisión Evaluadora de los Premios “Concilia Córdoba” el 21 de abril de 2021, en la Casa de la Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba.
- ✓ Participación en el Consejo Municipal de las Mujeres del Ayuntamiento de Córdoba.
- ✓ Participación en las plataformas universitarias EUFEM y RUIGEU.
- ✓ Asistencia de la Directora de la Cátedra a la reunión de trabajo de la Mesa sobre Diversidad afectivo-sexual del Ayuntamiento de Córdoba (Mesa LGT-BI+). Se celebró el día 2 de febrero de 2021 en formato virtual.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad a la reunión de trabajo de la Mesa LGTBI-Universidades. Se celebró el 25 de marzo de 2021 en formato virtual.

### AÑO 2021

- ✓ Asistencia de la Directora a la reunión de trabajo de la Mesa sobre Diversidad afectivo-sexual del Ayuntamiento de Córdoba (Mesa LGTBI+). Se celebró el día 2 de febrero de 2021 en formato virtual.
- ✓ Elaboración de informe de políticas antidiscriminatorias en relación al colectivo LTGBI solicitado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.
- ✓ Elaboración de informe de políticas antidiscriminatorias en relación al colectivo LTGBI solicitado por el Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba.
- ✓ Elaboración de informe Iniciativa “¿Dónde están ellas? del Parlamento Europeo”.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de coordinación de las Unidades de Igualdad de las Universidades andaluzas (RUIUPA). Celebrada el 5 de febrero en formato virtual.



- ✓ Asistencia de la directora al acto organizado por el Ministerio de Universidades “Políticas de equidad de género en la universidad”. El día 3 de marzo en formato virtual.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de la RUIGEU con motivo del estudio de la nueva Ley de Universidades (LOSU). El día 18 de marzo.
- ✓ Asistencia de la directora a la Mesa Redonda sobre Políticas de diversidad y universidades, organizada por la RUIGEU. El día 25 de marzo.
- ✓ Participación de la directora en calidad de jurado en la reunión de la Comisión Evaluadora de los premios Concilia Córdoba, organizados por la Fundación Mujeres en convenio con el Ayuntamiento de Córdoba. El día 21 de abril.
- ✓ Asistencia de la directora a la entrega de Premios Concilia Córdoba. El día 28 de abril en el Centro de Recepción de Visitantes.
- ✓ Participación de la directora en la reunión convocada por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, y la Directora del Instituto de las Mujeres, con motivo de la Convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de postgrados de estudios feministas y de género y actividades universitaria para la igualdad para el año 2021. El día 8 de junio en formato virtual.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de coordinación de la RUIUPA (Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas).
- ✓ Asistencia de la directora al curso “La igualdad de género en las Universidades: avances y propuestas”, organizado conjuntamente por la Universitat Jaume I y CRUE Universidades Española. El 17 y 18 de junio.
- ✓ Participación de la directora en el I Congreso Internacional LGBTI de Andalucía. En formato virtual, se celebró los días 23 y 24 de junio.
- ✓ Asistencia de la directora de Igualdad a las jornadas formativas de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, al objeto de facilitar la presentación de solicitudes a las convocatorias de subvenciones. El día 29 de julio en formato virtual.
- ✓ Asistencia de la directora a la Jornada “Mecanismos de igualdad en la Guardia Civil y en otras instituciones”. Centro de recepción de visitantes del Ayuntamiento. Día 4 de octubre.



- ✓ Participación de la directora como integrante en la mesa sobre diversidad afectivo sexual organizada por el Ayuntamiento de Córdoba. El día 6 de octubre en formato virtual.
- ✓ Participación de la directora como responsable de la coordinación científica en la II Jornada de Encuentro sobre la Violencia contra las Mujeres en el Mundo Rural. Organizadas por La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través de la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, y por la Universidad de Córdoba. El día 13 de octubre. Rectorado de la UCO. [Más información.](#)
- ✓ Asistencia de la directora a la reunión con representantes del IEHPA (Instituto de Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía), para tratar la aplicación de presupuestos con perspectiva de género en la Universidad de Córdoba. El día 4 de noviembre.
- ✓ Asistencia de la directora a la “1ª Conferencia Internacional sobre Igualdad en la Educación Superior”, organizada por la Universidad Politécnica de Cartagena. Los días 10, 11 y 12 de noviembre. En formato virtual.
- ✓ Asistencia de la directora de Igualdad a la inauguración de las Jornadas por el día de la eliminación de la violencia contra la Mujer, organizadas por el Ayuntamiento de Córdoba. Centro de recepción de visitantes de Córdoba. El día 23 de noviembre.

### Año 2022

- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad al Seminario organizado por el Ministerio de Universidades, con motivo de la presentación del estudio sobre la Brecha Salarial de Género en las Universidades públicas españolas. El día 25 de febrero.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad a la asamblea virtual convocada por la RUIGEU, el día 25 de febrero.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad a La Jornada Concilia Córdoba 2022 (Premios Concilia), organizada por la Fundación Mujeres y celebrada en el Centro de Recepción de Visitantes el día 27 de abril.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad a la presentación del monográfico de la revista literaria Ánfora Nova “Pablo García Baena. El sublime jardín de la palabra”, organizada por la Fundación Cajasol en colaboración con la Di-



putación de Córdoba, Universidad de Córdoba y editorial Ánfora Nova. Acto celebrado en Sede Fundación Cajazol el día 27 de abril.

- ✓ Intervención de la Directora de la Unidad de Igualdad en las jornadas semipresenciales - Alianzas y estrategias de las mujeres rurales. Conexiones con las universidades para la innovación social y el desarrollo de los ODS5. Organizadas por la Federación de Mujeres de la Comarca Nororiental de Málaga y celebrada el día 28 de abril en Benamaurel, Granada.
- ✓ [Asistencia de la Directora de Igualdad al XV Encuentro Estatal de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria \(RUIGEU\), celebrada los días 26 y 27 de mayo en la Universidad de Alcalá de Henares](#)
- ✓ Elaboración del informe Científicas en Cifras 2023 para el Ministerio de Ciencias e Innovación. Dicho informe recoge: los datos relativos a la participación de mujeres y hombres en Órganos de Gobierno (Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Centros y Departamentos); en cuanto a planes, medidas y estructuras recoge las acciones de igualdad de género implementadas, así como sistemas para el desarrollo de investigaciones especializadas en estudios feministas de las mujeres y de género en la Universidad de Córdoba.
- ✓ [Reunión de trabajo entre las Unidades de Igualdad de la universidad granadina y la UCO. Celebrada en la Universidad de Granada el día 19 de julio de 2022.](#)
- ✓ Reunión virtual con distinto personal de Empresas y Centros para informar sobre el “Programa UCO-Mentoring-STEM” con la Real Academia de Ingeniería, el día 23 de septiembre de 2022.
- ✓ Participación de La Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social y la Directora de Igualdad en las XXXI Jornadas de la Comisión Sectorial CRUE-Sostenibilidad, que tuvieron lugar entre el 19 y el 21 de octubre organizadas por la Universidad de Granada.



### ACCIÓN 1.3. COMUNICACIÓN

*Objetivo 1.3.2. Organizar actos conmemorativos 25 de noviembre (Día contra la violencia hacia las mujeres) y 8 de marzo (Día internacional de las mujeres)*

Indicadores	Número de actividades organizadas por la Unidad de Igualdad	Responsables	Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
	Número de actividades organizadas por la Cátedra Leonor de Guzmán						
	Número de acciones externas en las que participa la UCO						

Indicadores	Número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con instituciones o colectivos	24
-------------	--	----

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Actividades

A continuación, se ofrece un listado con las actividades realizadas por motivo del 25N y del 8M durante los años de vigencia del II Plan de Igualdad. En total, son más de 24 actividades, si tenemos en cuenta que la lectura de los manifiestos han tenido lugar en los diferentes centros y facultades de nuestra universidad. A ello, debemos sumar, aunque no aparezca en este listado, las iniciativas desarrolladas por grupos de investigación, departamentos y profesorado en la conmemoración y concienciación sobre estas fechas.

**2019**

#### Actos del 7 de marzo de 2019 – Día Internacional de las Mujeres

Conferencia “Mujeres sabias”, Adela Muñoz Páez. Catedrática de Química Inorgánica de la Universidad de Sevilla.



Entrega de los Premios del VIII Concurso de Microrrelatos, Vídeos de 1 minuto y Tweets de la UCO contra la violencia de género, el 7 de marzo.

Inauguración de la exposición *Mujeres Investigadoras*.

[Manifiesto 8M - Crue Universidades Españolas, por la plena Igualdad de Hom-  
bres y Mujeres](#). Lectura en los centros.

Asistencia de la Directora a la inauguración del curso de la “Red ciudadana contra la violencia de género”, el 13 de marzo.

Convocatoria IX Concurso de Microrrelatos, Vídeos de 1 minuto y Tweets de la UCO contra la violencia de género, 20 de noviembre.

Asistencia de la Directora a los actos con motivo del Día Internacional contra la violencia de género, con la lectura del manifiesto aprobado por La RUIGEU en el Rectorado, contando con la presencia del Rector, y del Defensor Universitario el 25 de noviembre.

[Manifiesto de apoyo académico a las políticas contra la violencia de género](#) – Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género.

[Manifiesto de la Red de Universidades de Igualdad de Género de las Universi-  
dades Españolas para la Excelencia Universitaria - \(RUIGEU\)](#).

## 2020

Presencia del Día Internacional de la Mujer de la UCO en la prensa local ([pági-  
na 1](#), [página 2](#)).

CRUE Universidades Españolas – Manifiesto 8M, [Día Internacional de la Mujer](#).  
Lectura en los centros.

Dentro de las actividades del 25N, la Unidad de Igualdad organizó la realiza-  
ción y distribución por todos los centros universitarios de camisetas contra  
la violencia de género. En todos los centros se realizaron actos el día 25 de  
noviembre con la lectura del Manifiesto contra la violencia de género [http://  
www.uco.es/servicios/actualidad/noticiasactualidadaddia/item/135944-la-univer-  
sidad-de-cordoba-se-manifiesta-contra-la-violencia-machista](http://www.uco.es/servicios/actualidad/noticiasactualidadaddia/item/135944-la-univer-<br/>sidad-de-cordoba-se-manifiesta-contra-la-violencia-machista).

Reparto de mascarillas conmemorativas del 25N a los centros y Consejos de  
estudiantes.

Concentración en las puertas de todos los centros universitarios y paro de cin-  
co minutos en repulsa contra la violencia de género.



Campaña de sensibilización contra la violencia de género en colaboración con los Consejos de estudiantes.

Campaña de sensibilización contra la violencia de género IGUALDA:} NO DA IGUAL La educación lo cambia todo.

Convocatoria X Concurso de Microrrelatos, Vídeos de 1 minuto y Tweets de la UCO contra la violencia de género, 20 de noviembre.

## 2021

Noticia en prensa local por 8M [“La Universidad de Córdoba entrega los Premios María Zambrano a los mejores trabajos y tesis con perspectiva de género”](#) .

Presencia del Día Internacional de la Mujer de la UCO en [la prensa local](#).

CRUE Universidades Españolas – Manifiesto 8M, [Día Internacional de la Mujer](#). Lectura en los centros.

CRUE - Manifiesto con motivo del [Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres](#). Lectura en los centros.

## 2022

CRUE Universidades Españolas – Manifiesto 8M, [Día Internacional de la Mujer](#). Lectura en los centros.

Celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. [#UCO25N](#):

- Instalación de puntos violeta en centros universitarios.
- Presentación de la campaña #UCO25N.
- Música y mujeres.
- Cine fórum. La linterna mágica. Aula de cine.
- Lectura de manifiesto por la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- Otras actividades en los centros.

Presentación del protocolo contra el acoso sexual de la UCO en los centros (2022):





CALENDARIO PRESENTACIÓN PUNTOS VIOLETA		
CENTRO/CAMPUS	FECHA	HORA
RABANALES	21/11/2022	12.00h
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR DE BELMEZ	22/11/2022	13.00h
FACULTAD DE MEDICINA Y ENFERMERÍA	23/11/2022	11.00h
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	23/11/2022	13.00h
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	24/11/2022	9.30h
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA	24/11/2022	11.00h
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	24/11/2022	13.00h

## ACCIÓN 1.3. COMUNICACIÓN

*Objetivo 1.3.3. Promover actividades transversales de proyección social que incluyan la perspectiva de género*

Indicadores	Número de actividades culturales con perspectiva de género	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social	Seguimiento	Cátedra Leonor de Guzmán	Temporalización	Carácter anual
	Número de actividades de cooperación con perspectiva de género		Unidad de Igualdad				
	Número de actividades deportivas con perspectiva de género		Dirección General de Cultura				
	Número de actividades inclusivas con perspectiva de género		Servicio de Deportes				
	Número de actividades protagonizadas por mujeres de la comunidad universitaria (PDI, PAS, estudiantes)		Servicio de Cooperación y Solidaridad				
			Servicio de Atención a la Diversidad				
			Equipos de dirección de centros universitarios				
			Departamentos				
			Cátedra Leonor de Guzmán				



Indicadores	Número de actividades culturales con perspectiva de género	10
	Número de actividades de cooperación con perspectiva de género	1
	Número de actividades deportivas con perspectiva de género	1
	Número de actividades inclusivas con perspectiva de género	5
	Número de actividades protagonizadas por mujeres de la comunidad universitaria (PDI, PAS, estudiantes)	17

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Completada</b>
---------------------------	-------------------

## Actividades

Además del listado que a continuación se ofrece, destacamos que la Unidad de Igualdad cuenta en su web con diversos recursos y herramientas sobre igualdad en ámbitos como:

- El deporte
- La ciencia y la investigación
- La elaboración de los presupuestos
- El mercado de trabajo
- Educación

Igualmente, los centros y facultades han realizado diversas actividades para fomentar la igualdad en los ámbitos deportivos, culturales, etc. Así, por ejemplo, el consejo de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología, en colaboración con la Asociación “Mujeres con Voz”, organizó la I Carrera Solidaria virtual por el 8M bajo el lema “[Corriendo juntas llegamos más lejos](#)”. Al igual que los centros, los demás órganos responsables de dar cumplimiento a este objetivo han realizado, en mayor o menor medida, actividades que incorporaban la perspectiva de género o el objetivo de concienciar sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Destacamos aquí, entre otras, las Jornadas “Discriminación y etnicidad: análisis intersectorial para la intervención social con mujeres gitanas”, celebradas los días 20, 21, y 22 de noviembre de 2019 y organizadas por el Servicio de Atención a la Diversidad de la UCO. Más recientemente, destaca la iniciativa conjunta del



Córdoba CF, el Ayuntamiento de Córdoba y la Universidad de Córdoba, a través de su Cátedra de Desarrollo Sostenible y Solidaridad de la UCO para la promoción del deporte femenino, por la que el [partido de la Copa de la Reina que disputará el Córdoba CF contra el Madrid CFF del 23 de noviembre de 2022, fue gratis.](#)

A continuación, se ofrece un listado de las actividades organizadas dentro de este objetivo por la Unidad de Igualdad.

## 2019

*Premio Menina*, otorgado por la Subdelegación del Gobierno en Córdoba. Se recibió el día 28 de noviembre de 2019 en el Rectorado de la Universidad de Córdoba.

*I Jornadas "Otras mujeres, otros hombres"*. La actividad plantea un debate dirigido a partir de la exposición de una persona experta en investigación con perspectiva de género. Pretende introducir los temas de actualidad en relación con el feminismo, para desmontar con argumentos científicos la pervivencia de postulados patriarcales y estereotipos sexistas.

- Objetivos
  - ✓ Revisar los postulados patriarcales, sustentadores de discriminación y violencia.
  - ✓ Debatir sobre la pervivencia de los estereotipos sexistas.
  - ✓ Analizar la construcción de las nuevas masculinidades.
  - ✓ Desmontar los bulos y falsas noticias que atacan el feminismo en el momento actual.

- Programa:

I sesión: *Feminismo y fake news*

- 26 de septiembre de 2019, 18.00h. Salón de Plenos del Ayuntamiento de Lucena
- Ponente: Ana de Miguel Álvarez. Profesora Titular de Filosofía Moral y Política, Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

II sesión: *Machismo, micromachismos y neomachismos*

- 10 de octubre de 2019, 18.30h. Casa Ciudadana de Iznájar
- Ponente: Erick Pescador Albiach. Sociólogo y sexólogo. Especialista en



lista en temas de género, igualdad y prevención de violencias machistas.

### III sesión: *Otras masculinidades*

- 15 de octubre de 2019, 17.00h. Salón de la Casa de la Cultura de Almodóvar del Río.
- Ponente: Octavio Salazar Benítez. Catedrático de Derecho Constitucional, Universidad de Córdoba.

### IV sesión: *Insultos contra las mujeres: del diccionario a la vida diaria*

- 7 de noviembre de 2019, 18.00h, Centro de Servicios Sociales, Sala de Usos Múltiples.
- Ponente: Susana Guerrero Salazar. Profesora Titular de Filología Hispánica, Universidad de Málaga.

*Jornadas Formación en igualdad.* En la sociedad del siglo XXI perviven formas de violencia contra las mujeres. La brecha salarial continúa estando muy presente. Es necesario fomentar el debate que permita entender las razones históricas que respaldan estas discriminaciones. Se celebraron el día 5 de julio en la Sala Mudéjar del Rectorado. Contaron con la asistencia del Sr. Rector, José Carlos Gómez Villamandos; la Sra. Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria; Rosario Mérida Serrano y la Directora de la Cátedra, María Rosal Nadales. Asistieron 82 personas, 67 mujeres y 15 hombres. Tuvo lugar el 5 de julio de 2019.

- Objetivos
  - ✓ Desvelar el pensamiento androcéntrico y su pervivencia en la sociedad del siglo XXI
  - ✓ Analizar las diversas formas de violencia que históricamente han sufrido las mujeres.
  - ✓ Fomentar la sensibilización sobre el empleo de las mujeres y brecha salarial.

- Programa:

Conferencia *La brecha salarial.*

- Ponente: Lina Gálvez. Catedrática de Historia e Instituciones Económicas, Universidad Pablo de Olavide.



Conferencia *Formas de violencia contra las mujeres en el siglo XXI*.

- Ponente: Miguel Lorente. Profesor Titular de Medicina Legal, Universidad de Granada.

## 2020

*II Jornadas "Formación en igualdad"*. La realidad social fruto de la pandemia del coronavirus ha impactado sobre la vida de las mujeres de un modo especial. Estas jornadas pretenden analizar la situación económica de las mujeres y el impacto del confinamiento en el aumento de la violencia machista. Se realizó en colaboración con el Servicio de Cooperación y Solidaridad. Tuvo lugar el 27 de octubre de 2020.

### ▪ Objetivos

- ✓ Analizar el impacto del confinamiento y su repercusión en el aumento de casos de violencia machista.
- ✓ Reflexionar sobre la situación económica y laboral de las mujeres en tiempos de pandemia.
- ✓

### ▪ Programa

Conferencia *Confinamiento y violencia machista. Amistades peligrosas*.

- Miguel Lorente. Profesor Titular de Medicina Legal. Universidad de Granada.

Conferencia *La pandemia del COVID y la situación económica de las mujeres. Retos y oportunidades*.

- Lina Gálvez. Catedrática de Historia e Instituciones Económicas. Eurodiputada.

- Resumen: La inauguración de las jornadas contó con la participación de la Diputada Delegada de Igualdad y Cooperación al Desarrollo, Alba Doblas Miranda; la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, Rosario Mérida Serrano y de María Rosal Nadales, Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres "Leonor de Guzmán". En las Jornadas participaron Lina Gálvez Muñoz, Catedrática de Historia e Instituciones Económicas de



la Universidad Pablo de Olavide y Miguel Lorente Acosta, Profesor Titular de Medicina Legal de la Universidad de Granada.

El profesor Lorente explicó cómo las circunstancias del confinamiento potencian los factores de riesgo de violencia de género (VG) a nivel individual y social, al aumentar el aislamiento y las barreras que dificultan la solicitud de ayuda y la denuncia, lo cual hace de esta asociación una “amistad muy peligrosa”. La consecuencia directa es el aumento de esta violencia. Sin embargo, una primera aproximación puede llevar al error al entender que la VG disminuye debido al descenso de las denuncias y del número de homicidios. El estudio de la VG bajo el confinamiento debe tener un sentido evolutivo que contemple las consecuencias en sus dos fases: durante el confinamiento, con el aumento en todas sus formas (física, psicológica y sexual), y tras el confinamiento, centrándose en la valoración del riesgo de letalidad, el cual se incrementa debido a la percepción de pérdida de control por parte del agresor. El final del confinamiento no es una solución en sí mismo, sino un cambio de circunstancias aún bajo el riesgo que conlleva la situación social y la crisis económica creada. Todo ello debe ser tenido en cuenta para desarrollar medidas eficaces de prevención y protección.

La doctora Gálvez expuso el efecto desigual que produce la Covid en mujeres y hombres, con el incremento de la violencia de género, el impacto en los cuidados, los efectos económicos vinculados con la segregación ocupacional y precariedad, así como los espacios de la toma de decisiones. Insistió en que el recorte del sector público nos afecta a las mujeres, porque somos las usuarias y las principales empleadas. Por tanto, planteó la necesidad de cambio y de avanzar hacia una mayor democratización económica, basada en el bienestar de las personas: hacia una económica feminista. Para Lina Gálvez, es imprescindible revalorizar el cuidado y situarlo en el centro, por lo que entiende que debemos pensar en una tercera transición, la del cuidado, un acuerdo de cuidados, una ética del cuidado si queremos hacer de esta situación un espacio más humano.

Las jornadas han contado con la participación de más de cuarenta personas, con una presencia del 85% de mujeres (34) y un 15% (6) de hombres, entre personal técnico de Diputación, ayuntamientos, universidades y asociaciones.



## 2021

*II Jornadas Otras mujeres, otros hombres.* La actividad plantea un debate dirigido a partir de la exposición de una persona experta en investigación con perspectiva de género. Pretende introducir los temas de actualidad en relación con el feminismo, para desmontar con argumentos científicos la pervivencia de postulados patriarcales y estereotipos sexistas.

- Objetivos
  - ✓ Revisar los postulados patriarcales, sustentadores de discriminación y violencia.
  - ✓ Debatir sobre la pervivencia de los estereotipos sexistas.
  - ✓ Analizar la construcción de las nuevas masculinidades.
  - ✓ Desmontar los bulos y falsas noticias que atacan el feminismo en el momento actual.

- Programa

I sesión: *Propuestas ecofeministas para un mundo sostenible*

- Ponente Yayo Herrero López. Antropóloga, ingeniera, profesora y activista ecofeminista
- Fecha 22 de enero de 2021
- Resumen: El acto contó con la participación de más de ciento treinta personas (ciento nueve mujeres y veintiún hombres), así como de la Diputada de Igualdad de la Excm. Diputación de Córdoba, Alba María Doblas Miranda y de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales. Participantes de universidades: Córdoba, Málaga, Huelva y Cádiz; de asociaciones de mujeres de Benamejía, Granada, Palma del Río, Pozoblanco; centros de secundaria de Antequera, Villanueva del Trabuco; concejalías de igualdad de Lucena, Fernán-Núñez, Zuheros y personas interesadas de Vitoria-Gasteiz, Bilbao, Sevilla, Salamanca, Bilbao, Badajoz y Zaragoza. La conferencia fue impartida por Yayo Herrero López, Antropóloga, ingeniera, profesora y activista ecofeminista.
  - La ponencia tuvo como objetivo el análisis de la profunda crisis estructural que estamos atravesando, cuyo origen está la desvin-



culación de la economía y la política respecto a la materialidad de la tierra y de los cuerpos. La exposición realizó un recorrido sobre los diversos elementos que atentan actualmente contra la vida y exploró vías y recorridos para revertirla, a partir de propuestas sinérgicas feministas y ecologistas.

### II sesión: *El mito de la libre elección*

- Ponente Ana de Miguel Álvarez. Profesora Titular de Filosofía Moral y Política de la Universidad Rey Juan Carlos
- Fecha 5 de febrero de 2021
- Resumen: El acto contó con la participación de más de ciento noventa personas (ciento setenta y cinco mujeres y diecisiete hombres), así como de la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, Rosario Mérida Serrano; la Diputada de Igualdad de la Excm. Diputación de Córdoba, Alba María Doblas Miranda y de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales. Participantes de universidades: Córdoba, Granada, Málaga y Madrid; de asociaciones de mujeres de Dos Hermanas y Desierto de Tabernas; centros de secundaria de Jaén; concejalías de igualdad de Lucena, Fernán-Núñez y Cabra, personas interesadas de Extremadura, Granada, Sevilla, Zuheros y Alicante. La conferencia fue impartida por Ana de Miguel Álvarez, profesora Titular de Filosofía Moral y Política de la Universidad Rey Juan Carlos. Ana de Miguel expuso que vivimos en sociedades formalmente igualitarias y en las que la mayor parte de las personas declara apoyar el valor de la igualdad. Sociedades en las que no es raro escuchar que “ya hay igualdad” entre hombres y mujeres. Esta intervención expone que no hay igualdad, sino nuevas formas de reproducción, legitimación y aceptación de la desigualdad. La desigualdad ya no se reproduce por la coacción explícita de las leyes, ni por la aceptación de ideas sobre “la inferioridad de la mujer”, sino a través de la “libre elección” de aquello a lo que nos han encaminado. Se trata de explicar los mecanismos estructurales e ideológicos que condicionan las “elecciones” de las personas desde su mismo nacimiento, así como la injusticia que se sigue de ello, tanto para la vida de cada persona como para la sociedad en su conjunto.

### III: sesión *Masculinidades diversas*

- Ponente M<sup>a</sup> Elisa Larrañaga Rubio. Profesora Titular de Psicología de la Universidad de Castilla-La Mancha



- Fecha 19 de febrero de 2021
- Resumen: El acto contó con la participación de más de ochenta personas (setenta y ocho mujeres y diez hombres), así como de la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, Rosario Mérida Serrano; la Diputada de Igualdad de la Excm. Diputación de Córdoba, Alba María Doblas Miranda y de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales. Participantes de universidades: Córdoba, Huelva, Sevilla y UNED; de asociaciones de mujeres de Palma del Río, Cabra, Jaén y Encinas Reales; centros de secundaria de Jaén; concejalías de igualdad de Carcabuey, La Carlota, Lucena, Pozoblanco, Cabra, Écija y Huelva, personas interesadas de Doña Mencía, Extremadura, Granada, Sevilla y Zuheros. La conferencia fue impartida por M<sup>a</sup> Elisa Larrañaga Rubio, profesora Titular de Psicología Evolutiva y de la Educación en la Universidad de Castilla-La Mancha. Elisa Larrañaga disertó sobre el género como construcción social, desde una perspectiva psicológica. A partir de la Teoría Feminista, analizó cómo se ha construido el género en España para llevar a la deconstrucción de la desigualdad de género. Expuso el enfoque de las nuevas masculinidades y su situación en los jóvenes y adolescentes. Propuso repensar la feminidad y la masculinidad a través del análisis de imágenes polarizadas en relación con las diferencias de género. Por último, presentó algunos materiales elaborados por su grupo de investigación con perspectiva de género.

#### IV sesión: *Nuevos modelos de creación feminista*

- Ponente Yolanda Domínguez. Artista visual. Experta en comunicación y género
- Fecha 24 de febrero de 2021

## 2022

Jornadas “*Menos pastillas y más redes. Mujeres y salud*”. La actividad plantea un debate dirigido a partir de la exposición de una persona experta en investigación con perspectiva de género. Pretende reflexionar sobre la salud de las mujeres desde un punto de vista multidisciplinar abordando temáticas fundamentales: medicalización, violencia de género, relaciones con los cuidados y salud sexual y reproductiva. Celebrada en los municipios.



- Objetivos

- ✓ Revisar los postulados patriarcales, sustentadores de discriminación y violencia.
- ✓ Debatir sobre la pervivencia de los estereotipos sexistas.
- ✓ Análisis de la brecha de género en la salud mental.

- Programa:

I Conferencia: *Locas, histéricas y enfermas. Imágenes de mujer en el pensamiento patriarcal*

- María Rosal Nadales. Profesora Titular de Didáctica de la Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba
- 3 de marzo de 2022, 17.00h, Peñarroya-Pueblonuevo. Centro de Información Empresarial C.I.E. (calle Navarro Sáenz, 23)
- Resumen: El acto contó con la asistencia de más de veinte personas, así como del Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, José Ignacio Expósito Prats; de la Diputada de Igualdad de la Excmo. Diputación de Córdoba, Alba María Doblás Miranda y de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales. La conferencia fue impartida por María Rosal Nadales, Profesora Titular de Didáctica de la Lengua y la Literatura de la Universidad de Córdoba y trató sobre los estereotipos de género con los que el pensamiento patriarcal ha perpetuado la inferioridad femenina en todos los órdenes de la vida. Cuando las mujeres se salen de los modelos propuestos se las considera locas, histéricas, enfermas y extravagantes. La profesora María Rosal mostró en su intervención que dichos estereotipos aún perviven y alertó sobre el peligro de mantener un sistema social en el que la misoginia justifica la jerarquía de los hombres sobre las mujeres, así como las consecuencias perjudiciales sobre su salud: la doble jornada, la feminización de la pobreza, la medicalización y la manipulación de las imágenes del cuerpo femenino, a través de modelos estéticos inaceptables.

## II Conferencia: *Luna de hiel. Impacto de la violencia en la salud de las mujeres*

- Beatriz Montes Berges. Profesora Titular de Psicología Social de la Universidad de Jaén, Terapeuta y Criminóloga
- 10 de marzo de 2022, Pedro Abad
- Resumen: El acto contó con la asistencia de la Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Pedro Abad, Magdalena Luque Canalejo; de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales y de la Jefa del Departamento de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, Isabel Montes Velasco. La conferencia fue impartida por Beatriz Montes Berges, Profesora Titular de Psicología Social de la Universidad de Jaén, Terapeuta y Criminóloga. Trató sobre cómo la violencia de género es la cara más brutal de la discriminación de género y tiene importantes consecuencias en la salud de las mujeres, tanto en el plano psicológico y social como físico. Habitualmente, cuando se piensa en las consecuencias físicas de la violencia de género, parece que solo vienen a la mente los traumatismos propios del estallido de la agresión física en una paliza descomunal. Sin embargo, no son los únicos efectos ni secuelas físicas. Así, la violencia de género provoca un gran malestar emocional con importantes repercusiones psicológicas, pero también genera síntomas y enfermedades físicas a través del miedo experimentado mantenido. Todos estos temas fueron abordados durante el posterior coloquio.

## III Conferencia: *Salud sexual y reproductiva*

- Enriqueta Barranco Castillo. Ginecóloga. Hospital Universitario San Cecilio (Granada).
- 17 de marzo de 2022, Montemayor
- Resumen: El acto contó con la asistencia de más de treinta personas, así como del Alcalde de Montemayor, Antonio García López, la Diputada de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, Alba María Doblas Miranda, la Delegada de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Montemayor, Ana María Guijarro Carmona y de la Administradora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, Rocío Rubio Alegre. La conferencia fue impartida por Enriqueta Barranco Castillo, profesora de la Universidad de Granada y ginecóloga. Puso de manifiesto las condiciones



que la sociedad nos ha impuesto a las mujeres para considerarnos aptas y aceptarnos como compañeras, esposas, jefas o vecinas, entre otras. Se ha creado un modelo de mujer que ha sido fuente de intensos malestares, que nosotras expresamos de formas muy diversas, en las diferentes etapas vitales. Argumentó sobre casos y remedios para enfrentarlos con más redes y menos pastillas. Todos estos temas fueron abordados durante el posterior coloquio.

#### IV Conferencia: *Los cuidados y su repercusión en la salud de las mujeres*

- Rosa Casado Mejía, Profesora Titular de Enfermería de la Universidad de Sevilla
- 24 de marzo de 2022, Posadas
- Resumen: El acto contó con la asistencia de más de veinte personas, así como de la Concejala de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Posadas, Francisca Moreno Obrero; de la Directora de la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán, María Rosal Nadales y de la Técnica del Departamento de Igualdad de la Excma. Diputación de Córdoba, M<sup>a</sup> Luisa Muñoz Alabanda. La conferencia fue impartida por Rosa Casado Mejía, Profesora Titular de Enfermería de la Universidad de Sevilla. La profesora Casado explicó que el cuidado en nuestra sociedad recae en las familias, es decir, en las mujeres: es un mandato de género femenino. Sin embargo, las últimas transformaciones demográficas, sociopolíticas, familiares han puesto en crisis los cuidados familiares y están forzando cambios, entre ellos el que los hombres se estén incorporando a los cuidados, aunque lo hagan de forma distinta. Analizó las motivaciones para cuidar, las estrategias en el cuidado y, centró la atención especialmente en el desgaste que suponen los cuidados para la salud física, emocional y social, así como la necesidad de que las mujeres conozcan cómo protegerse.

### CUADRO-RESUMEN

<b>Eje 1. CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN</b>			
<b>Acción 1.1. Sensibilización</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 1.1.1. Difundir la Unidad de Igualdad y el II Plan de Igualdad			
Objetivo 1.1.2. Organizar acciones formativas en centros de Primaria, ESO y Bachillerato para fomentar una educación en y para la igualdad con el fin de contribuir a una elección no estereotipada de las carreras universitarias			
Objetivo 1.1.3. Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de “nuevas masculinidades”			
Objetivo 1.1.4. Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y de las identidades de género			
<b>Acción 1.2. Visibilidad</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 1.2.1. Revisar web de la UCO			
Objetivo 1.2.2. Usar lenguaje inclusivo			
Objetivo 1.2.3. Potenciar el registro y presentación de los datos desagregados por sexos			
Objetivo 1.2.4. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la nominación de los espacios de la UCO			
Objetivo 1.2.5. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres (congresos, seminarios, jornadas, etc...)			
<b>Acción 1.3. Comunicación</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 1.3.2. Organizar actos conmemorativos 25 de Noviembre (Día contra la violencia hacia las mujeres) y 8 de Marzo (Día internacional de las mujeres)			
Objetivo 1.3.3. Promover actividades transversales de proyección social que incluyan la perspectiva de género			



## EVALUACIÓN GENERAL DEL EJE

En términos generales, la valoración del Eje 1: Cultura de igualdad: sensibilización, visibilidad y comunicación del II Plan de Igualdad de la UCO es positiva. Destacamos la amplia difusión entre la comunidad universitaria que se dio a la aprobación de dicho plan. Asimismo, las actividades y acciones organizadas para su cumplimiento han tenido una buena difusión por los canales de comunicación propios de la Universidad y de la Unidad de Igualdad. Además, tanto la Comisión de Igualdad como la Red de Apoyo a la Igualdad han dinamizado la proyección de las actividades encuadradas el Plan.

Destacable es la labor formativa que ha realizado la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán en centros de secundaria y bachillerato, fomentando la educación igualitaria, la reducción de estereotipos sexistas en la elección de carreras universitarias y la educación sentimental. De octubre de 2019 a marzo de 2022 se han realizado acciones formativas en veinte centros educativos de la provincia, llegando a más de dos mil alumnas y alumnos.

Muy significativa ha sido la aprobación de dos nuevos Reglamentos. Estos son el *Reglamento 29/2019 sobre el procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales*, con el objeto regular el procedimiento administrativo para garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser identificadas en las actuaciones, procedimientos y documentos administrativos internos de la Universidad de Córdoba con el nombre correspondiente al género con el que se identifican; y el *Reglamento 6/2020 para regular la nominación institucional de espacios, premios y concursos en la Universidad de Córdoba*, que establece las reglas y el procedimiento por el cual se nominarán con nombres de personas físicas los espacios, que se incluyen en los diferentes campus, los premios y los concursos que forman parte de la Universidad de Córdoba.

La imagen institucional y la proyección social de la Universidad de Córdoba como institución promotora de valores y de políticas de igualdad se ha visto reforzada por las múltiples acciones realizadas en colaboración con otras instituciones: Diputación, Ayuntamiento de Córdoba, Junta de Andalucía, IAM, Universidades Andaluzas, Universidades Españolas. Destaca aquí la participación de la Unidad de Igualdad de la UCO en la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria. (RUIEU).

Este trabajo ha culminado con el reconocimiento a la Cátedra de Estudios de las Mujeres Leonor de Guzmán con el Premio Menina, otorgado por la Subdelega-



ción del Gobierno en Córdoba, por su contribución a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres a través de la investigación científica y la docencia.

Sin embargo, siguen presentes importantes desafíos en este eje. Hay que intensificar los esfuerzos en la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y en el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y de las identidades de género en nuestra comunidad. Igualmente, sigue pendiente la revisión de la página web, prestando especial atención a la imagen que se proyecta de nuestra comunidad, así como reforzar la incorporación del lenguaje inclusivo en el día a día de nuestra Universidad. Además, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los eventos académicos organizados no está garantizada. Por último, la elaboración de estudios, diagnósticos y estadísticas con datos desagregados por sexo no se ha hecho efectiva.



## EJE 2. DOCENCIA

### ACCIÓN 2.1. FOMENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

*Objetivo 2.2.1. Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de docencia*

Indicadores	Número de mujeres y hombres en las comisiones de docencia	Responsables	Vicerrectorado con competencias en la organización de la docencia  Equipos decanales y juntas de los centros universitarios	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter periódico
-------------	---	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	--------------------

Indicadores	Número mujeres en las comisiones de docencia	40
	Número hombres en las comisiones de docencia	49

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Evaluación

A continuación, se muestra una tabla con información relativa a los integrantes de las comisiones de docencia de cada Facultad, especificando cuántas mujeres forman parte de ellas. Esta información se ha obtenido de los datos facilitados por las páginas web de cada centro.



FACULTAD	INTEGRANTES COMISIÓN DE DOCENCIA	MUJERES EN LA COMISIÓN DE DOCENCIA
Ciencias de la Educación	12	8
ETSIAM	14	5
Filosofía y Letras	SD*	SD
Derecho y CC. Económicas y Empresariales	SD**	SD
Veterinaria	11	6
Medicina y Enfermería	15	5
Ciencias***	7	4
Escuela Politécnica Superior Córdoba	10	4
Ciencias del Trabajo	9	4
Escuela Politécnica Superior de Belmez	11	4
Magisterio "Sagrado Corazón"	SD****	SD

\* No ofrece información sobre el profesorado que la integra. Se remite a "los directores de departamentos", pero es una información que no puede consultarse en la web.

\*\* No ofrece información sobre sus comisiones en la web.

\*\*\* La Facultad de Ciencias tiene una Comisión de Docencia y cinco subcomisiones, una por grado. En la tabla se muestran los datos de la Comisión general. Los datos de las subcomisiones se ofrecen a continuación, siendo el primer número el de mujeres que la integran y el segundo el de integrantes totales: Subcomisión biología 3/9; Bioquímica 4/7; CC. Ambientales 5/6; Física 5/9; Química 1/7.

\*\*\*\* No ofrece información sobre el alumnado que la integra. Se remite a que el Consejo de Estudiantes elegirá a sus representantes, pero es una información que no puede consultarse en la web.

De las 89 personas que integran las comisiones de docencia de las facultades, 40 son mujeres. Esta información debe ser completada con los datos de las Facultades de Filosofía y Letras, Derecho y Sagrado Corazón, incompletos o inexistentes en su web.



## ACCIÓN 2.1. FOMENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

*Objetivo 2.1.2. Elaborar una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes*

Indicadores	Publicación de la guía	Responsables	Centros	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Carácter periódico
	Número de acciones para difundirla		Departamentos				
	Verificación del uso del lenguaje inclusivo en e-Guiado		Unidad de Igualdad				
	Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género						

Indicadores	Publicación de la guía	NO
	Número de acciones para difundirla	N/A
	Verificación del uso del lenguaje inclusivo en e-Guiado	SD
	Número de programaciones docentes que incorporan la perspectiva de género	SD

**Nivel de ejecución**

**En proceso**

### Actividades

La guía no se ha elaborado ni publicado. En la web de la Unidad de Igualdad se pone a disposición del profesorado guías que, en esta dirección, han elaborado otras Universidades. Sin embargo, se valora positivamente la organización del curso [Inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes](#), dirigido al PDI, de carácter semipresencial, los días 17-19 de diciembre de 2019 en el Rectorado. Constaba de 10 horas presenciales y 15 horas a través de la plataforma Moodle. El curso contó con la asistencia de 15 mujeres y 5 hombres.

- Objetivos:
  - ✓ Concienciar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.
  - ✓ Implementar medidas para la inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes.



- El programa del curso constaba de los siguientes puntos:
  - ✓ Conceptos básicos: sexo, género, socialización patriarcal, feminismo ...
  - ✓ Análisis de las razones históricas de los silenciamientos por razón de género.
  - ✓ Diseño de estrategias para la inclusión en las asignaturas universitarias de los logros de las mujeres.
  - ✓ Uso del lenguaje inclusivo en las guías docentes.
  - ✓ Ejemplos de buenas prácticas de la inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes.
  - ✓ La perspectiva de género en la docencia. Acciones del II Plan de Igualdad.
- Las profesoras encargadas de la docencia fueron:
  - ✓ Susana Guerrero Salazar. Profesora Titular de la Universidad de Málaga
  - ✓ Isabel Grana Gil. Profesora Titular de la Universidad de Málaga
  - ✓ Lilia Tapia Mariscal. Profesora sustituta interina de la Universidad de Córdoba.

## ACCIÓN 2.2. FOMENTO DE LA ELABORACIÓN DE MATERIALES Y PUBLICACIONES SOBRE IGUALDAD

*Objetivo 2.2.1. Promover ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género*

Indicadores	Cuantía de las ayudas	Responsables	Vicerrectorado con competencias en innovación docente	Seguimiento	Vicerrectorado de Posgrado e Innovación Docente	Temporalización	Anual
	Número de materiales docentes relacionados con igualdad		Centros Departamentos Unidad de Igualdad				



Indicadores	Cuantía de las ayudas	37.288,45
	Número de materiales docentes relacionados con igualdad	SD

**Nivel de ejecución**
**Cumplido**

## Actividades

Aunque no dispongamos de información en el segundo indicador, se considera cumplido el objetivo por las razones siguientes. Desde el curso 2018/2019, en el Plan de Innovación docente se incorporó la modalidad 3, dirigida a Proyectos de Innovación que Impulsen la Igualdad de Género y la Atención a la Discapacidad en la Docencia Universitaria. Desde entonces, se han concedido 31 proyectos de innovación docente con perspectiva de género y/o atención a la discapacidad, destinándose un total de 37.288,45 euros. De manera desglosada, la información es la siguiente (según datos publicados en BOUCO):

Curso	Solicitados	Concedidos	Proyectos concedidos por rama de conocimiento	Importe total concedido por curso académico (€)
2018/2019	11	5	1 Ciencias 3 CC. Sociales y Jurídicas 1 Ingeniería y Arquitectura	4.200
2019/2020	SD	8	3 Arte y Humanidades 4 CC. Sociales y Jurídicas 1 Ingeniería y Arquitectura	12.467,50
2020/2021	7	6	1 Arte y Humanidades 2 CC. De la Salud 2 CC. Sociales y Jurídicas	5.856,80
2021/2022	SD	7	2 Arte y Humanidades 1 CC. de la Salud 4 CC. Sociales y Jurídicas	7.545
2022/2023	SD	7	3 CC. De la Salud 2 CC. Sociales y Jurídicas 2 Ingeniería y Arquitectura	7.219,15



## ACCIÓN 2.2. FOMENTO DE LA ELABORACIÓN DE MATERIALES Y PUBLICACIONES SOBRE IGUALDAD

Objetivo 2.2.2. Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género

Indicadores	Número de publicaciones	Responsables	Unidad de Igualdad Ucopress Ucodigital	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
-------------	-------------------------	--------------	--	-------------	--------------------	-----------------	-------

Indicadores	Número de publicaciones	2
-------------	-------------------------	---

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Actividades

El Consejo de Gobierno de la UCO, en su sesión de 29 de noviembre de 2019, aprobó el [Reglamento 32/2019 para la creación de la Colección de Estudios de Género “Simone de Beauvoir” de la Universidad de Córdoba](#). A través de esta colección, impulsada por la Unidad de Igualdad, se pretende reconocer y visibilizar la generación de conocimiento que incluya la perspectiva de género y que contribuya a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en favor de una sociedad más justa e igualitaria.

Desde la publicación de dicho reglamento, se han producido tres convocatorias de la colección (2020, 2021, 2022). La convocatoria de 2020 se resolvió en la sesión de 5 de julio de 2021, proponiéndose la publicación de las siguientes obras:

1. *No es para mujeres. Figuración y exclusión femeninas en la poesía de la edad moderna*, del autor Pedro Ruiz Pérez, en el número 1 de la Colección “Simone de Beauvoir”.
2. *La ineficaz protección social de las trabajadoras a tiempo parcial. Una situación de discriminación indirecta por razón de sexo*, del autor José Bascón Marín, en el número 2 de la Colección “Simone de Beauvoir”.

A fecha de cierre de esta evaluación, no habían sido resueltas las convocatorias de 2021 y 2022.



### ACCIÓN 2.3. INCORPORACIÓN DE ASIGNATURAS Y CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD EN LAS TITULACIONES OFICIALES DE GRADO Y POSTGRADO, QUE INDIQUE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, A TRAVÉS DE UN INFORME RAZONADO

*Objetivo 2.3.1. Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de sus titulaciones*

Indicadores	Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recojan en los planes de estudio	Responsables	Vicerrectorado con competencias docentes
	Número de contenidos de igualdad incluidos en las guías docentes		Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado Centros Departamentos

Indicadores	Número de asignaturas específicas sobre igualdad que se recojan en los planes de estudio	SD
	Número de contenidos de igualdad incluidos en las guías docentes	SD

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**



## ACCIÓN 2.4. APOYO DE LA EXCELENCIA DOCENTE VINCULADA A LA IGUALDAD

*Objetivo 2.4.1. Crear un premio para TFG y otro para TFM con perspectiva de género*

Indicadores	Convocatoria premio TFG	Responsables	Vicerrectorado con competencias docentes	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
	Convocatoria premio TFM		Vicerrectorado con competencias en másteres y doctorado				
	Número de participantes		Centros Departamentos Institutos de investigación				

Indicadores	Convocatoria premio TFG	Sí
	Convocatoria premio TFM	Sí
	Número de participantes	54

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

### Actividades

La Universidad de Córdoba, en sesión de gobierno celebrada el 29 de noviembre de 2019, aprobó el Reglamento 33/2019, de Consejo de Gobierno, de 29 de noviembre de 2019, sobre las Bases Regulatoras del Premio “María Zambrano” de la Universidad de Córdoba a la mejor Tesis Doctoral, Trabajo Fin de Máster y Trabajo Fin de Grado que incluyan la perspectiva de género. Mediante esta iniciativa, impulsada por la Unidad de Igualdad, se pretende reconocer aquellos trabajos de investigación que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres.



Desde su aprobación, el premio se ha convocado en tres ocasiones, en los años 2020, 2021 y 2022. Se han valorado 36 trabajos fin de grado, 14 trabajos fin de máster y 4 tesis doctorales.

## FALLO DE LA CONVOCATORIA 2020

### Tesis doctoral

Obra: *Influence of the new information and communication technologies and social networks in the health of young people*, de la autora: PILAR APARICIO MARTÍNEZ.

### Trabajo Fin de Máster

Obra: *Carolina Coronado y la construcción de una imagen: paratextos a sus primeras ediciones poéticas*, de la autora: ESTEFANIA CABELLO ROSA.

### Trabajo Fin de Grado ex aequo

Obra: *Lágrimas en la historia: el eslabón fugitivo femenino reinventa su grito en ¿Quién teme a Thelma&Louise?* de Mónica Doña, de la autora: ELISABETH TEJADA BLANCO.

Obra: *Transgresiones y tradiciones en la representación de la mujer a través de la cartelería anarquista de la Guerra Civil española (1936-1939)*, de la autora: NOELIA GEMMA OJEDA MUÑOZ.

## FALLO DE LA CONVOCATORIA 2021

### Tesis doctoral

*La identidad de la mujer y el deporte de competición desde una perspectiva psico-socio-cultural*, de la autora: BELÉN DONOSO PÉREZ

### Trabajo Fin de Máster

*Discriminación por razón de sexo: Incidencia en la intermediación laboral digital*, de la autora: M<sup>a</sup> LUISA BELMONTE MORALES

### Trabajo Fin de Grado

*Análisis y discusión de modelos de intervención sociolaboral con mujeres víctimas de violencia de género desde la perspectiva de los agentes. Estudio de casos en la provincia de Córdoba*, de la autora: EVA M<sup>a</sup> RODRÍGUEZ RAMÍREZ



## CUADRO-RESUMEN

<b>EJE 2. DOCENCIA</b>			
<b>Acción 2.1. Fomento de la perspectiva de género en la docencia</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 2.1.1. Propiciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de docencia			
Objetivo 2.1.2. Elaborar una guía que facilite la incorporación de la perspectiva de género en las programaciones docentes			
<b>Acción 2.2. Fomento de la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
Objetivo 2.2.1. Promover ayudas para la publicación de materiales docentes que tengan en cuenta la perspectiva de género			
Objetivo 2.2.2. Crear una línea de publicaciones con perspectiva de género			
<b>Acción 2.3. Incorporación de asignaturas y contenidos específicos de igualdad en las titulaciones oficiales de Grado y Postgrado, que indique la Comisión de Igualdad, a través de un informe razonado</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
Objetivo 2.3.1. Instar a las Comisiones de Planes de Estudio de los centros para que velen por la inclusión de materias y contenidos de igualdad en los procesos de verificación o modificación de sus titulaciones			
<b>Acción 2.4. Apoyo de la excelencia docente vinculada a la igualdad</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
Objetivo 2.4.1. Crear un premio para TFG y otro para TFM con perspectiva de género			

## EVALUACIÓN GENERAL DEL EJE

En el eje de Docencia se puede apreciar un salto cualitativo con la puesta en marcha de la Modalidad 3: Proyectos de Innovación que Impulsen la Igualdad



de Género y la Atención a la Discapacidad en la Docencia Universitaria y el Plan de Innovación y Buenas Prácticas Docentes. Asimismo, destacan positivamente la creación de la colección de estudios de género “Simone de Beauvoir” y la puesta en marcha del Premio “María Zambrano” de la Universidad de Córdoba al mejor trabajo de Tesis Doctoral, Trabajo Fin de Máster y Trabajo Fin de Grado en estudios con perspectiva de género de la Universidad de Córdoba. En materia de comisiones de docencia, aunque la composición puede considerarse equilibrada, la presencia de hombres es ligeramente superior a la de mujeres y, en cualquier caso, las facultades deben hacer más accesible la información sobre su composición.

Por otro lado, aunque se ha tratado de fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia con el curso Inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes dirigido al PDI, celebrado en 2019, los esfuerzos en esta dirección son insuficientes. Por último, está pendiente de ejecutar el objetivo de la incorporación de asignaturas con perspectiva de género y contenido de igualdad en los planes de estudio.



## EJE 3.

# INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

### ACCIÓN 3.1. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

*Objetivo 3.1.1. Potenciar las modalidades del Plan Propio de Investigación para consolidar el liderazgo de las mujeres en la coordinación de Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación*

Indicadores	<p>Número de modalidades</p> <p>Asignación presupuestaria</p> <p>Número de mujeres que participan en las modalidades</p> <p>Incremento del número de mujeres que son IP de grupos</p> <p>Incremento del número de mujeres que son IP de proyectos (internacionales, estatales y autonómicos)</p> <p>Incremento del número de mujeres que son responsables de contratos de investigación</p>	Responsables	<p>Vicerrectorado de Investigación</p> <p>Unidad de Cultura Científica e Innovación</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	Seguimiento	<p>Vicerrectorado de Investigación Desarrollo Territorial</p>	Temporalización	Anual
-------------	---	--------------	---	-------------	---	-----------------	-------



Indicadores	Número de modalidades	1
	Asignación presupuestaria	30.500*
	Número de mujeres que participan en las modalidades	SD
	Incremento del número de mujeres que son IP de grupos	18
	Incremento del número de mujeres que son IP de proyectos (internacionales, estatales y autonómicos)	SD
	Incremento del número de mujeres que son responsables de contratos de investigación	SD

\* En la resolución definitiva del año 2022, no se ofrece información sobre la asignación presupuestaria.

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Cumplido</b>
---------------------------	-----------------

## Actividades

Dentro del Plan Propio de Investigación de la Universidad de Córdoba, desde 2019 se ha incorporado la Submodalidad 2.6. UC♀IMPULSA. Esta modalidad, impulsada por la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria, pretende contribuir a combatir la infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la investigación, la ciencia, la tecnología y la innovación es un hecho contrastado en diferentes fuentes documentales (Científicas en Cifras 2017, She Figures, Informe de Mujeres Investigadoras CSIC, 2018, Diagnóstico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba y I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Córdoba, entre otros). Se financian proyectos de investigación de un año de duración en cada una de las cinco macroáreas del conocimiento (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas, Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura). Destacamos que, en los 18 proyectos financiados desde la primera convocatoria, todas las personas responsables han sido mujeres. Por otro lado, de algunos indicadores no tenemos información, resultado de la inexistencia de datos y estadísticas desagregados por razón de sexo, en línea de lo ya comentado en el objetivo 1.2.3.



Año	Solicitudes admitidas	Concedidos	Proyectos concedidos por rama de conocimiento	Importe total concedido por curso académico (€)
2019	1	1	1 Ciencias	6.000
2020	6	5	1 CC. Sociales y Jurídicas 2 Ingeniería y Arquitectura 1 CC. De la Salud	24.500
2021	5	5	2 Arte y Humanidades 1 Ciencias 2 CC. Sociales y Jurídicas	20.000
2022	10	7	1 Arte y Humanidades 1 CC. de la Salud 2 CC. Sociales y Jurídicas 1 Ciencias 2 Ingeniería y Arquitectura	SD

### ACCIÓN 3.1. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

*Objetivo 3.1.2. Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO*

Indicadores	<p>Número de personas con experiencia en estudios de género que participen en la comisión de investigación</p> <p>Número de asesoramientos solicitados a la Unidad de Igualdad</p>	Responsables	<p>Vicerrectorado con competencias en investigación</p> <p>Comisión con competencias en investigación</p> <p>Unidad de Cultura Científica e Innovación</p> <p>Unidad de Igualdad</p> <p>Cátedra Leonor de Guzmán</p>
-------------	--	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**



### ACCIÓN 3.1. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

*Objetivo 3.1.3. Realizar un diagnóstico de la situación de las científicas en la UCO con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación*

Indicadores	Existencia del diagnóstico	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación
	Número de acciones diseñadas		

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 3.2. PROMOCIÓN DE INVESTIGACIONES DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DEL CONOCIMIENTO Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS

*Objetivo 3.2.1. Dar publicidad y difundir las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica de género*

Indicadores	Número de convocatorias publicadas	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Periódico
			Unidad de Igualdad		Cátedra Leonor de Guzmán		
			Cátedra Leonor de Guzmán				

Indicadores	Número de convocatorias publicadas	SD
-------------	------------------------------------	----

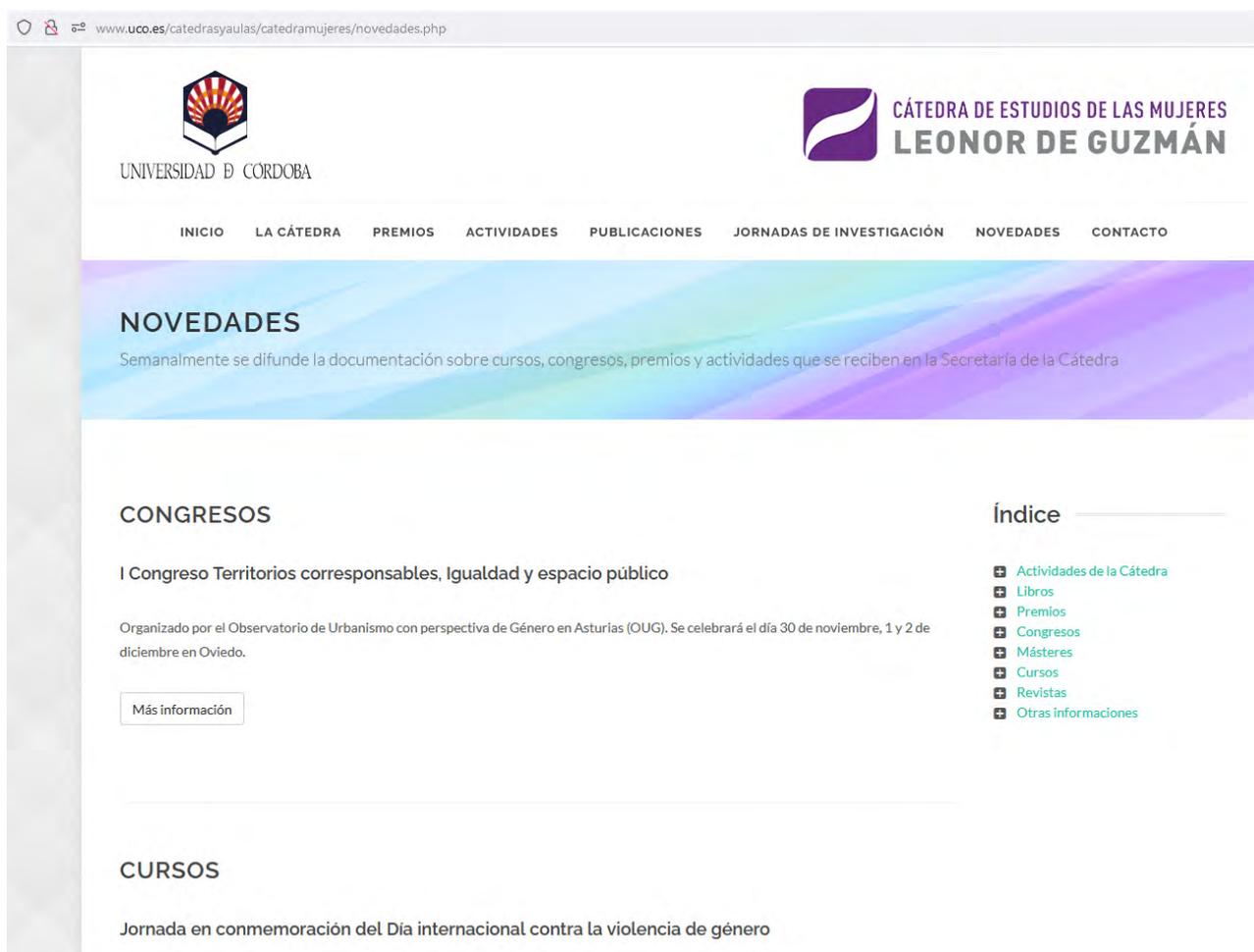
**Nivel de ejecución**

**Cumplido**



## Actividades

Aunque no existan datos sobre el indicador previsto para este objetivo, se puede valorar el cumplimiento del mismo por otras vías. Así, destaca la labor de divulgación de convocatorias que, con carácter semanal y por medio de correo electrónico, realiza la Cátedra Leonor de Guzmán. Asimismo, este intercambio de información se produce con la Comisión de Igualdad y con la Red de Apoyo a la Igualdad. Por otro lado, se da publicidad de todas las convocatorias en las páginas web de la Cátedra Leonor de Guzmán y de la Unidad de Igualdad, así como en redes sociales.



www.uco.es/catedrasyaulas/catedramujeres/novedades.php

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

CÁTEDRA DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES LEONOR DE GUZMÁN

INICIO LA CÁTEDRA PREMIOS ACTIVIDADES PUBLICACIONES JORNADAS DE INVESTIGACIÓN NOVEDADES CONTACTO

### NOVEDADES

Semanalmente se difunde la documentación sobre cursos, congresos, premios y actividades que se reciben en la Secretaría de la Cátedra

#### CONGRESOS

**I Congreso Territorios corresponsables, Igualdad y espacio público**

Organizado por el Observatorio de Urbanismo con perspectiva de Género en Asturias (OUG). Se celebrará el día 30 de noviembre, 1 y 2 de diciembre en Oviedo.

[Más información](#)

#### CURSOS

Jornada en conmemoración del Día internacional contra la violencia de género

#### Índice

- Actividades de la Cátedra
- Libros
- Premios
- Congresos
- Másteres
- Cursos
- Revistas
- Otras informaciones

Se recomienda la revisión y modificación de este indicador.



### ACCIÓN 3.2. PROMOCIÓN DE INVESTIGACIONES DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DEL CONOCIMIENTO Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS

*Objetivo 3.2.2. Potenciar la presencia de la UCO en órganos de gestión universitaria estatales para promocionar la investigación con perspectiva de género*

Indicadores	Presencia en el comité ejecutivo del grupo de trabajo de género en la sectorial de la CRUE Participación en la Red de Igualdad Andaluza Participación en la Red de Igualdad estatal	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación Unidad de Igualdad	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Periódico
-------------	---	--------------	--	-------------	--------------------	-----------------	-----------

Indicadores	Presencia en el comité ejecutivo del grupo de trabajo de género en la sectorial de la CRUE	4
	Participación en la Red de Igualdad Andaluza	3
	Participación en la Red de Igualdad estatal	7

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

#### Actividades

La Directora de la Unidad de Igualdad, junto con la persona que ocupa el Vicerrectorado con competencias en la materia, asiste de manera regular a los encuentros y reuniones celebrados por la CRUE sobre igualdad. Del mismo modo, la Unidad de Igualdad tiene un papel activo dentro de la Red de Unidades de Igualdad para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) y en su homóloga andaluza, la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA). En este ámbito, destaca también la asistencia y participación en congresos académicos, cursos y jornadas que tienen el objetivo de reflexionar sobre los desafíos en igualdad de género. Así, a modo ilustrativo, se señalan las siguientes actividades:



**- 2022:**

- ✓ Participación de La Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social y la Directora de Igualdad en las XXXI Jornadas de la Comisión Sectorial CRUE-Sostenibilidad, que tuvieron lugar entre el 19 y el 21 de octubre.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad al XV Encuentro Estatal de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), celebrada los días 26 y 27 de mayo en la Universidad de Alcalá de Henares.
- ✓ Asistencia de la Directora de Igualdad a la asamblea virtual convocada por la RUIGEU, el día 25 de febrero

**- 2021:**

- ✓ Asistencia de la directora al curso “La igualdad de género en las Universidades: avances y propuestas”, organizado conjuntamente por la Universitat Jaume I y CRUE Universidades Española. El 17 y 18 de junio.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de coordinación de la RUIUPA (Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas).
- ✓ Asistencia de la directora a la Mesa Redonda sobre Políticas de diversidad y universidades, organizada por la RUIGEU. El día 25 de marzo.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de la RUIGEU con motivo del estudio de la nueva Ley de Universidades (LOSU). El día 18 de marzo.
- ✓ Participación de la directora en la reunión de coordinación de las Unidades de Igualdad de las Universidades andaluzas (RUIUPA). Celebrada el 5 de febrero en formato virtual.

**- 2020:**

- ✓ Reunión virtual de la directora con las directoras y directores de igualdad de la RUIGEU, para la elaboración de una guía de teletrabajo, el día 19 de mayo.
- ✓ Reunión virtual de la directora con las directoras de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas (RUIUPA), con motivo de la elaboración de un anexo desde la perspectiva de las universidades andaluzas para integrarlo en la guía de teletrabajo que está preparando la RUIGEU, el día 22 de mayo.
- ✓ Participación de la directora en la reunión convocada por la RUIGEU para el estudio de la implementación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020



en los Planes de Igualdad de las Universidades. El día 11 de noviembre en formato virtual.

- ✓ Participación de la directora en el XIII Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), organizadas por la Universidad de Santiago de Compostela, del 15 al 17 de septiembre en formato virtual.
- **2019:**
- ✓ Presencia Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria y Directora de Igualdad en el Grupo de Políticas de Género e Investigación CRUE.
- ✓ Asistencia de la Directora junto con la Vicerrectora de Políticas Inclusivas y Vida Universitaria a la Reunión de la Delegación de Igualdad de la CRUE. Convocada por la rectora Eva Alcón, Delegada de la Presidencia para Políticas de Igualdad. Madrid el 10 de septiembre.

### ACCIÓN 3.2. PROMOCIÓN DE INVESTIGACIONES DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DEL CONOCIMIENTO Y DIFUNDIR SUS RESULTADOS

*Objetivo 3.2.3. Favorecer la difusión de tesis doctorales e investigaciones de género*

Indicadores	Número de acciones para publicar las tesis, los estudios y las investigaciones de género	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado Vicerrectorado con competencias en investigación Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán Grupos de investigación	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
-------------	--	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	-------

Indicadores	Número de acciones para publicar las tesis, los estudios y las investigaciones de género						SD
-------------	--	--	--	--	--	--	----

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**



## Actividades

Tal y como se reflejó en el objetivo 2.4.1, el Premio María Zambrano, creado por medio del Reglamento 33/2019, de Consejo de Gobierno, de 29 de noviembre de 2019, reconoce aquellas investigaciones doctorales que incorporan la perspectiva de género y que, en definitiva, contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres.

Desde su aprobación (2020), cuatro tesis doctorales se han presentado al Premio, resultando reconocidas las siguientes:

2020 - Obra: *Influence of the new information and communication technologies and social networks in the health of young people*, de la autora: PILAR APARICIO MARTÍNEZ.

2021 – Obra: *La identidad de la mujer y el deporte de competición desde una perspectiva psico-socio-cultural*, de la autora: BELÉN DONOSO PÉREZ

Asimismo, el premio ha sido difundido por los canales propios de la Universidad de Córdoba y el acto de entrega apareció en varios medios de comunicación locales. Entre otros:

## La Universidad de Córdoba entrega los Premios María Zambrano a los mejores trabajos y tesis con perspectiva de género

- Elisabeth Tejada Blanco y en Noelia Gemma Ojeda ganan ex aequo el premio al mejor trabajo fin de grado



Foto de familia de los premiados en el Rectorado de la Universidad de Córdoba. / EL DÍA

08 Marzo, 2021 - 20:31h



El Salón Mudéjar del Rectorado de la **Universidad de Córdoba** (UCO) ha acogido este lunes la entrega de los primeros Premios María Zambrano a los mejores trabajos de fin de grado (TFG), fin de máster (TFM) y tesis doctoral con perspectiva de género, convocados por la Unidad de Igualdad de la UCO, con el objetivo de impulsar y



El día de Córdoba (2021)



FIN DE GRADO, MÁSTER Y TESIS DOCTORALES

## La UCO entrega los Premios María Zambrano a los mejores trabajos con perspectiva de género

Los galardones se han otorgado hoy, 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, para impulsar y reconocer la generación y aplicación de conocimiento con perspectiva de género que contribuya a la igualdad real entre mujeres y hombres

08·03·21 | 16:12



PUBLICIDAD



La UCO entrega los Premios María Zambrano a los mejores trabajos con perspectiva de género

Diario Córdoba (2021)

## La Universidad de Córdoba entrega los II Premios María Zambrano a los mejores trabajos con perspectiva de género

● 8 marzo 2022 - 13:35 h



En la mañana de este 8M ha tenido lugar en el Salón Mudéjar del Rectorado la entrega de los segundos Premios María Zambrano a los mejores trabajos de fin de grado, fin de máster y tesis doctoral con perspectiva de género, convocados por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba. con el

Lo más... Leí

Hallada la fuente pública romana conservada de t Hispania

Alfonso Alba

Alejandro Sanz actuará en Córdoba en junio de 2023

Redacción Córdoba

El parking junto Plaza de Toros s zona azul y vecir partir del 1 de diciembre

Ivan Velasco

Cordopolis (2022)



### ACCIÓN 3.3. VISIBILIDAD Y DIFUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

*Objetivo 3.3.1. Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género*

Indicadores	Número de convenios firmados con instituciones que trabajan por la igualdad de género	Responsables	Vicerrectorado con competencias en investigación Vicerrectorado con competencias en transferencia Vicerrectorado con competencia en igualdad Cátedra Leonor de Guzmán Institutos de Investigación	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
-------------	---	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	-------

Indicadores	Número de acciones para publicitar las tesis, los estudios y las investigaciones de género	3
-------------	--	---

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

#### Actividades

En el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, y en cumplimiento del II Plan de Igualdad, la Universidad de Córdoba ha desarrollado tres proyectos en los que aborda diferentes perspectivas de la violencia de género.

*Proyecto 1. Diagnóstico e intervención educativa con menores víctimas de violencia de género.*

- Investigadora Principal: Profa. Dra. M<sup>a</sup> de los Ángeles Olivares García.
- Contenido general: Este proyecto pretende analizar y visibilizar la realidad de los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género. Centrado en niños y niñas de 3 a 8 años, se ha analizado en profundidad las nece-



sidades de estos menores en los diferentes ámbitos de su desarrollo. Los resultados del proyecto se han reflejado en el recurso “[El mundo mágico de Chuchón](#)”, que tiene por objetivo ofrecer modelos de convivencia en igualdad con perspectiva de género y prevenir situaciones de violencia.



*Proyecto 2. La protección jurídica de los menores víctimas de violencia de género.*

- Investigadora principal: Profa. Dra. Carmen Sáez Lara.
- Contenido general: En este proyecto ha trabajado un equipo multidisciplinar e interuniversitarios de las Universidades de Córdoba y de Málaga y del Consejo Consultivo de Andalucía. En el mismo se analiza la normativa y los protocolos que existen en el ámbito de las menores víctimas de violencia de género y se revisan categorías jurídicas relevantes como la patria potestad.

*Proyecto 3. Diagnóstico de creencias y percepción sobre la violencia contra las mujeres en el personal docente e investigador, personal de administración y servicios y alumnado de la Universidad de Córdoba.*

- Investigadora Principal: Profa. Dra. Bárbara Luque Salas.
- Contenido general: Dentro de este proyecto se ha encuestado a 1.738 personas de la Universidad de Córdoba a cerca de cuestiones como el concepto de violencia. Se detecta que siguen existiendo ciertas creencias sexistas en la comunidad universitaria, aunque estas son menores en aquellas personas que han recibido algún tipo de formación en dicho ámbito.



### ACCIÓN 3.3. VISIBILIDAD Y DIFUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo 3.3.2. Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa

Indicadores	Número de doctoras <i>Honoris Causa</i>	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudios de doctorado Órganos colegiados con competencias en la materia
-------------	---	--------------	---

Indicadores	Número de doctoras <i>Honoris Causa</i>	2
-------------	---	---

Nivel de ejecución

Pendiente de ejecución

### Evaluación

De los 45 doctores Honoris Causa de la Universidad de Córdoba, tan solo 2 son mujeres, lo que se corresponde con el 4% de este reconocimiento. Desde que se aprobó el II Plan de Igualdad, se han nombrado 6 doctores Honoris Causa, tan solo uno de ellos reconoce la labor de una mujer. Sin duda, el trabajo en este ámbito está pendiente, debiendo abordarse urgentemente una política que visibilice a las investigadoras y académicas que destacan en todos los ámbitos del conocimiento científico y que, sin embargo, se enfrentan a mayores obstáculos en el reconocimiento de su labor.

Doctoras Honoris Causa		Doctores Honoris Causa			
Badimón Maestro, Lina	Escuela Politécnica Superior, 2022	Pascual-Leone, Alvaro	Escuela Politécnica Superior, 2022	Lagos Escobar, Ricardo	ETSIAM, 2006
Citoler Carilla, Pilar	Facultad de Filosofía y Letras, 2013	Piriz Durán, Segundo	Facultad de Veterinaria, 2022	Carrillo Salcedo, Juan Antonio	Facultad de Derecho y CC.EE., 2005
		Webb, Colín	Escuela Politécnica Superior, 2022	Romano, Andrea	Facultad de Derecho, 2000
		Losada, Miguel Ángel	ETSIAM, 2019	Castillejo Gorraiz, Miguel	Facultad de Filosofía y Letras, 1998
		Sánchez Madrid, Francisco	Facultad de Ciencias, 2019	Jordano Barea, Juan Bautista	Facultad de Derecho, 1998
		Fernández de Buján Fernández, Antonio	Facultad de Derecho y CC.EE., 2018	Menuhin, Yehudi	Facultad de Filosofía y Letras, 1995
		Corma Canós, Avelino	Facultad de Ciencias, 2018	Mayor Zaragoza, Federico	Facultad de Ciencias, 1993
		García Baena, Pablo	Facultad de Filosofía y Letras, 2017	Parodi, André Laurent	Facultad de Veterinaria, 1992
		Henner von Hesberg	Facultad de Filosofía y Letras, 2016	Ochoa Albornoz, Severo	Facultad de Ciencias, 1990
		Drucker Colin, René Raúl	Facultad de Medicina y Enfermería, 2016	Leontief, Wassily	Facultad de Medicina, 1990
		Muñoz Machado, Santiago	Facultad de Derecho y CC. EE., 2015	Del Rey Calero, Juan	Facultad de Medicina, 1989
		Vallat, Bernard	Facultad de Veterinaria, 2014	Albadalejo Garcia, Manuel	Facultad de Derecho, 1988
		Sand al-Babtain, Abdulaziz	Facultad de Filosofía y Letras, 2013	Borlaug, Norman E.	ETSIAM, 1986
		Cerezo Galán, Pedro	Facultad de Filosofía y Letras, 2011	Warger Boon, Robert Herman	Facultad de Ciencias, 1985
		Ojeda, Sergio Raúl	Facultad de Medicina, 2011	Drommer, Wolfrand	Facultad de Veterinaria, 1985
		García Marín, José M <sup>a</sup>	Facultad de Derecho y CC.EE., 2010	Stone, William Haroldl	Facultad de Veterinaria, 1984
		Coscolluela Montaner, Luis Manuel	Facultad de Derecho y CC.EE., 2010	Mazzini, Giuseppe Federico	Facultad de Derecho, 1984
		Losada Villasante, Manuel	Facultad de Ciencias, 2008	García Gómez, Emilio	Facultad de Filosofía y Letras, 1983
		Ordovas Muñoz, José María	Facultad de Medicina, 2008	Gala Velasco, Antonio	Facultad de Filosofía y Letras, 1982
		Alvar Ezquerro, Carlos	Facultad de Filosofía y Letras, 2006	Dominguez Ortiz, Antonio	Facultad de Filosofía y Letras, 1980
		Vaudry, Hubert	Facultad de Ciencias, 2006	Sodi Pallares, Demetrio	Facultad de Medicina, 1976
				Clemens Schulz, Leo	Facultad de Veterinaria, 1976



### ACCIÓN 3.3. VISIBILIDAD Y DIFUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

*Objetivo 3.3.3. Potenciar la investigación con perspectiva de género en los procesos de acreditación nacionales y regionales*

Indicadores	Encuentros entre Unidades de Igualdad españolas y andaluzas	Responsables	Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Unidad de Igualdad	Seguimiento	Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán	Temporalización	Anual
	Grupo de trabajo en CRUE Sostenibilidad						
	Documentos dirigidos a ANECA y CRUE						

Indicadores	Encuentros entre Unidades de Igualdad españolas y andaluzas	SD
	Grupo de trabajo en CRUE Sostenibilidad	SD
	Documentos dirigidos a ANECA y CRUE	SD

**Nivel de ejecución**

**Cumplido**

#### Actividades

Se recomienda revisar los indicadores y mejorar el seguimiento de los mismos.

No hay información disponible sobre los indicadores de este objetivo. No obstante, la Unidad de Igualdad de la UCO ha tenido una participación activa tanto en las redes de unidades de igualdad andaluzas y estatales, como en la CRUE y el grupo de sostenibilidad. Así se detalló en el objetivo 3.2.2. Desde estas plataformas, han sido varios los documentos y acciones llevadas a cabo para potenciar la investigación con perspectiva de género en los procesos de acreditación nacionales y regionales. Entre otros:



- 2022. [ANECA promueve formación sobre la dimensión de género en el conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico](#)
- 2021. [ANECA, en la mesa redonda sobre género y carrera académica, donde participó EUFEM.](#)
- 2020. [EUFEM se reúne con el Instituto de la Mujer para reforzar los estudios de género y feministas en la universidad española](#)
- 2019. [Reivindicaciones para el avance de los Estudios Feministas y de Género en la Universidad](#)
- 2019. [Crue aborda en la UJI medidas para impulsar la igualdad en la carrera académica](#), con la participación de EUFEM.

### ACCIÓN 3.4. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

*Objetivo 3.4.1. Alcanzar la paridad en los órganos de evaluación de la transferencia de la UCO*

Indicadores	Número de mujeres y hombres en la comisión que evalúa el Plan de Transferencia	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia
-------------	--	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

#### Evaluación

No hay información disponible en la web sobre la composición de la Comisión de evaluación del Plan de Transferencia.



### ACCIÓN 3.4. PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA

*Objetivo 3.4.2. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados por el Campus de Excelencia ceiA3*

Indicadores	Número de proyectos y acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres que desarrolla el CEIA3	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia
-------------	--	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 3.5. INCREMENTO DE LAS MEDIDAS PARA FAVORECER EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN EL PLAN PROPIO GALILEO DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE LA UCO

*Objetivo 3.5.1. Potenciar la transferencia con perspectiva de género*

Indicadores	Número de mujeres que lideran proyectos y acciones del Plan de Galileo	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia
	Número de modalidades específicas de igualdad		Campus de excelencia

Indicadores	Número de mujeres que lideran proyectos y acciones del Plan de Galileo	SD
	Número de modalidades específicas de igualdad	1

**Nivel de ejecución**

**En proceso**

#### Evaluación

Se recomienda mejorar el seguimiento del primer indicador, solicitando información al órgano responsable de su ejecución.



No obstante, de los datos ofrecidos en el portal del VIII Plan propio de investigación y transferencia, correspondiente al año 2022 (resultados provisionales), podemos extraer la siguiente información:

Convocatoria	Proyectos concedidos	Proyectos liderados por mujeres
2022: VIII Plan propio	M.1.: 16 M.2.a: 15 M.2.b: 11 M.4.: 7 M.5.: 36 M.6.: SD	M.1.: 5 M.2.a: 3 M.2.b: 1 M.4.: SD M.5.: 10 M.6.: SD

En el ámbito del II Plan de Igualdad, destaca la modalidad IV del Plan Galileo, denominada “UCO-SOCIAL-INNOVA”. Esta modalidad tiene por objeto convocar, **ayudas para la realización de proyectos de transferencia y aplicación práctica de conocimiento cuyos resultados tengan un beneficio social**. Como prioridades temáticas de innovación o compromiso social se contemplan la reducción de la pobreza, la igualdad entre ambos sexos, la promoción de la salud, la igualdad de oportunidades, mejora del bienestar y la justicia social, la creación de una cultura de paz y no violencia, el respeto medioambiental, y el desarrollo sostenible del entorno: puesta en valor del patrimonio artístico y cultural, sostenibilidad ambiental, energética, paisajística, agraria y forestal, etc., así como el desarrollo territorial, por lo que estos proyectos podrán desarrollarse en cualquier provincia de nuestra comunidad Autónoma.

### ACCIÓN 3.6. FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO

*Objetivo 3.6.1. Promocionar proyectos y acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad de las mujeres universitarias*

Indicadores	Número de acciones encaminadas a favorecer la empleabilidad de las mujeres	Responsables	Vicerrectorado con competencias en transferencia Campus de excelencia	Seguimiento	Unidad de Igualdad FUNDECOR	Temporalización	Anual
-------------	--	--------------	--	-------------	--------------------------------	-----------------	-------



Indicadores	Número de acciones encaminadas a favorecer la empleabilidad de las mujeres	2
-------------	--	---

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
---------------------------	-------------------

### Actividades

La Universidad de Córdoba apuesta por la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género a través del programa UNIVERGEM, financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer. El Programa UNIVERGEM, tiene como objetivo promover actuaciones innovadoras y contextualizadas, desde la perspectiva de género, en la Universidad incentivando el empleo, autoempleo y emprendimiento de las mujeres universitarias, y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las destinatarias de este programa son 40 universitarias, estudiantes de máster o de grado, graduadas o postgraduadas de la Universidad de Córdoba. La Unidad de Igualdad ha mostrado su compromiso con esta iniciativa en varias ocasiones, entre ellas, con la participación de la directora en la inauguración del programa Univergem, presentando a la ponente de la conferencia inaugural: “La situación actual de la mujer en el mercado laboral”.

Asimismo, la Universidad de Córdoba desarrolla el [Programa UCO-Mentoring STEM](#), en el que colabora la Real Academia de Ingeniería, para fomentar el estudio de las carreras STEM entre las jóvenes. Dentro del mismo, existen unas ayudas dirigidas a diez estudiantes seleccionadas de los últimos cursos de grado o máster para que participen como mentorizadas en la consecución del objetivo del programa.



### CUADRO-RESUMEN

#### EJE 3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
	CUMPLIDOS	EN PROCESO	PENDIENTES DE EJECUCIÓN
Objetivo 3.1.1. Potenciar las modalidades del Plan Propio de Investigación para consolidar el liderazgo de las mujeres en la coordinación de Grupos, Proyectos y Contratos de Investigación			
Objetivo 3.1.2. Incorporar a personas con experiencia de investigación en estudios de género en los órganos de evaluación de la investigación de la UCO			
Objetivo 3.1.3. Realizar un diagnóstico de la situación de las científicas en la UCO con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación			

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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
	CUMPLIDOS	EN PROCESO	PENDIENTES DE EJECUCIÓN
Objetivo 3.2.1. Dar publicidad y difundir las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas de investigación específica de género			
Objetivo 3.2.2. Potenciar la presencia de la UCO en órganos de gestión universitaria estatales para promocionar la investigación con perspectiva de género			
Objetivo 3.2.3. Favorecer la difusión de tesis doctorales e investigaciones de género			



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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
Objetivo 3.3.1. Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género			
Objetivo 3.3.2. Promover el nombramiento de Doctoras Honoris Causa			
Objetivo 3.3.3. Potenciar la investigación con perspectiva de género en los procesos de acreditación nacionales y regionales			

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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
Objetivo 3.4.1. Alcanzar la paridad en los órganos de evaluación de la transferencia de la UCO			
Objetivo 3.4.2. Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en las acciones y proyectos desarrollados por el Campus de Excelencia ceiA3			

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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
Objetivo 3.5.1. Potenciar la transferencia con perspectiva de género			

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

Objetivos	Grado de cumplimentación		
Objetivo 3.6.1. Promocionar proyectos y acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad de las mujeres universitarias			



## EVALUACIÓN GENERAL DEL EJE

Dentro de este eje, destaca el trabajo que, junto con el Vicerrectorado de Investigación, se ha realizado en el Plan Propio de Investigación, consolidando la submodalidad UC♀IMPULSA, que pretende impulsar y consolidar la carrera investigadora de las jóvenes científicas.

Positivos son los resultados obtenidos en la acción 3.2. Promoción de investigaciones de género en los diferentes ámbitos del conocimiento y la difusión de sus resultados, destacando aquí la creación del Premio María Zambrano a Tesis Doctorales. De manera muy positiva se valora el papel que la Unidad de Igualdad desarrolla en Red con otras unidades de igualdad andaluzas y estatales. Entre las labores que desde ahí se impulsan, resulta fundamental la presión para que la creación de conocimiento con perspectiva de género sea reconocida en los procesos de acreditación.

Asimismo, se han promovido convenios de colaboración con instituciones públicas para mejorar la transferencia de la investigación con perspectiva de género, aunque este trabajo debe seguir reforzándose y ampliándose.

En materia de empleabilidad, destaca el convenio de colaboración firmado con la Real Academia de Ingeniería que ha culminado en la Convocatoria de ayudas para sufragar gastos del Programa de Mentoring de Excelencia para el Desarrollo del Talento STEM Femenino de la Universidad de Córdoba. La finalidad de esta convocatoria es fomentar las vocaciones, a través de un programa de mentoring diseñado con el fin de lograr una mayor presencia y visibilidad femenina en carreras STEM y ayudar a sufragar los gastos que supone la realización de dicho programa.

Sin embargo, quedan muchas acciones y objetivos pendientes de ejecución. En este sentido, instamos a que el seguimiento de los mismos sea más efectivo y a que los órganos responsables de la ejecución de los mismos impulsen iniciativas para su consecución. Es urgente realizar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres científicas en la UCO, promover el nombramiento de mujeres doctoras honoris causa, que representan el 4% de los doctores honoris causa de nuestra Universidad. Igualmente, debe impulsarse la participación de las mujeres en actividades de transferencia y seguir ampliando los esfuerzos en materia de empleabilidad y liderazgo en innovación y transferencia.



## Eje 4.

### GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

#### ACCIÓN 4.1. AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

*Objetivo 4.1.1. Apoyar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de libre designación de los órganos de gobierno*

Indicadores	Relación porcentual del número total de mujeres entre el número de personas totales designadas para formar parte de los órganos de gobierno de la UCO	Responsables	Equipo de dirección
-------------	---	--------------	---------------------

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

#### ACCIÓN 4.1. AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

*Objetivo 4.1.2. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS*

Indicadores	Número de comisiones de selección que tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal Gerencia	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Periódico
-------------	---	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	-----------

Indicadores	Número de comisiones de selección que tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres	SD
-------------	---	----

**Nivel de ejecución**

**En proceso**



## Actividades

Se recomienda la revisión del indicador. No obstante, la presencia equilibrada en las comisiones de selección para acceder a los colectivos de PDI y PAS está regulada en la siguiente normativa:

- Art. 48 del Decreto 212/2007, de 26 de diciembre, de modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003 de 7 de octubre: *“El órgano de selección estará compuesto por cinco miembros y sus respectivos suplentes, y en él se garantizará la participación de dos miembros del Personal de Administración y Servicios de igual o superior cuerpo, escala o grupo a los de las plazas convocadas, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres”.*
- Art. 3 del Reglamento de concurso de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios, promociones internas y provisión de plazas docentes vacantes en la Universidad de Córdoba: *“La composición de la Comisión Evaluadora 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 objetivadas debidamente motivadas”.*

Se carece de información sobre el grado de cumplimiento efectivo de la misma.

### ACCIÓN 4.1. AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

*Objetivo 4.1.3. Informar a los diferentes colectivos implicados de la vinculación económica entre la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y el presupuesto asignado en el Contrato Programa suscrito con la Junta de Andalucía*

Indicadores	Número de comunicaciones realizadas	Responsables	Equipo de Dirección Gerencia
-------------	-------------------------------------	--------------	---------------------------------

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**



### ACCIÓN 4.2. INCREMENTO DE LA PRESENCIA DEMUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN

*Objetivo 4.2.1. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en diversos actos de representación institucional*

Indicadores	Número de hombres y mujeres en actos de representación	Responsables	Equipo de Dirección Gabinete de comunicación Protocolo
-------------	--	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 4.2. INCREMENTO DE LA PRESENCIA DEMUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN

*Objetivo 4.2.2. Potenciar un reconocimiento institucional (premios y distinciones) equilibrado entre los hombres y mujeres de la UCO*

Indicadores	Número de hombres y mujeres premiados	Responsables	Equipo de Dirección Consejo Social
-------------	---------------------------------------	--------------	---------------------------------------

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 4.2. INCREMENTO DE LA PRESENCIA DEMUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN

*Objetivo 4.2.3. Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres*

Indicadores	Número de acciones de apoyo	Responsables	Vicerrectorado con competencias en estudiantes Vicerrectorado con competencias en proyección y responsabilidad social Cátedra Leonor de Guzmán Unidad de Igualdad
-------------	-----------------------------	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**En proceso**



### ACCIÓN 4.2. INCREMENTO DE LA PRESENCIA DEMUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN

*Objetivo 4.2.4. Distinguir a las Facultades, Escuelas, Departamentos o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del II Plan de Igualdad*

Indicadores	Número de distinciones	Responsables	Vicerrectorados Centros Departamentos Institutos de investigación Unidad de Igualdad
-------------	------------------------	--------------	--

**Nivel de ejecución** **Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 4.2. INCREMENTO DE LA PRESENCIA DEMUJERES EN LOS PUESTOS DE REPRESENTACIÓN

*Objetivo 4.2.5. Potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas a los procesos electorales que se celebren en la UCO*

Indicadores	Existencia de normativa al respecto Número de mujeres y hombres en las candidaturas electorales	Responsables	Secretaría General
-------------	--	--------------	--------------------

Indicadores	Existencia de normativa al respecto	Sí
Indicadores	Número de mujeres y hombres en las candidaturas electorales	SD

**Nivel de ejecución** **En proceso**



## Evaluación

El Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba, en su art. 35, hace alusión a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados, en el siguiente sentido:

*“De conformidad con lo establecido en el artículo 123 de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, se propiciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Córdoba, 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, salvo por falta de candidaturas.*

*No obstante, en el caso de que hubiera que elegir a dos o tres representantes, la presencia equilibrada se entenderá cumplida cuando haya sido elegido uno de cada sexo, salvo por falta de candidaturas.*

*A tal efecto, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los electores podrán votar hasta un máximo del sesenta por ciento de candidatos de un mismo sexo, porcentaje que se calculará sobre el número máximo de candidatos al que se puede votar de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.*

*No obstante, cuando el número de máximo de candidatos que se pueden votar sea tres, cada elector podrá votar como máximo a dos candidatos de un mismo sexo.*

*Cuando de la aplicación del 60% resultasen cifras no enteras cuya parte decimal sea superior a 0,50, se redondeará al entero superior más próximo”.*

Carecemos de datos para evaluar la aplicación efectiva de dicha normativa.

## CUADRO-RESUMEN

<b>EJE 4. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN</b>			
<b>Acción 4.1. Aumento de la participación de las mujeres en los órganos de gobierno</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 4.1.1. Apoyar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de libre designación de los órganos de gobierno			
Objetivo 4.1.2. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección para acceder a los colectivos del PDI y del PAS			
Objetivo 4.1.3. Informar a los diferentes colectivos implicados de la vinculación económica entre la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno y el presupuesto asignado en el Contrato Programa suscrito con la Junta de Andalucía			
<b>Acción 4.2. Incremento de la presencia de las mujeres en puestos de representación</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 4.2.1. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en diversos actos de representación institucional			
Objetivo 4.2.2. Potenciar un reconocimiento institucional (premios y distinciones) equilibrado entre los hombres y mujeres de la UCO			
Objetivo 4.2.3. Estimular y apoyar a las asociaciones estudiantiles en aquellas actividades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres			
Objetivo 4.2.4. Distinguir a las Facultades, Escuelas, Departamentos o personas que hayan destacado en la consecución de algún objetivo del II Plan de Igualdad			
Objetivo 4.2.5. Potenciar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas a los procesos electorales que se celebren en la UCO			



## EVALUACIÓN GENERAL DEL EJE

Dentro del presente eje, destaca el avance en la normativa para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección de acceso para los colectivos del PDI y PAS. Estos instrumentos son:

- Art. 48 del Decreto 212/2007, de 26 de diciembre, de modificación de los Estatutos de la Universidad de Córdoba, aprobados por Decreto 280/2003 de 7 de octubre.
- Art. 3 del Reglamento de concurso de acceso a Cuerpos Docentes Universitarios, promociones internas y provisión de plazas docentes vacantes en la Universidad de Córdoba.

Por otra parte, se ha potenciado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales a través de la inclusión en el artículo 35 del Reglamento Electoral de la Universidad de Córdoba.

No obstante, se carecen de datos para evaluar la aplicación efectiva de dicha normativa. En este sentido, se recomienda mejorar la recogida de información señalada en los indicadores de cada objetivo. Asimismo, debe ponerse mayor atención en el reconocimiento institucional equilibrado entre hombres y mujeres y en el apoyo a las iniciativas estudiantiles en materia de igualdad. Queda pendiente, también, la puesta en marcha de mecanismos de reconocimiento a aquellos espacios académicos o personas que destaquen por su contribución al cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

## EJE 5.

### IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN

#### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.1. Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta*

Indicadores	Número de normativas analizadas	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	---------------------------------	--------------	---

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

#### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.2. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad*

Indicadores	Número de anuncios de trabajo que respetan el principio de igualdad	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	---	--------------	---

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**



### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.3. Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes*

Indicadores	Número de mujeres en las contrataciones nuevas de PDI, PAS y contratados de la Universidad de Córdoba.	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	--	--------------	---

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Pendiente de ejecución</b>
---------------------------	-------------------------------

### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.4. Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que tengan implantado un Plan de Igualdad*

Indicadores	Número de empresas con Plan de Igualdad	Responsables	Vicerrectorado con competencia en infraestructuras  Gerencia	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
-------------	---	--------------	--	-------------	--------------------	-----------------	-------

Indicadores	Número de empresas con Plan de Igualdad	SD
-------------	---	----

<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
---------------------------	-------------------



## Actividades

El Servicio de Contratación de Patrimonio ha elaborado un pliego con medidas en materia de igualdad y de conciliación, con el siguiente texto:

*Si la empresa adjudicataria cuenta con una plantilla superior a 250 personas, deberá presentar un Plan de Igualdad Laboral y de Conciliación Familiar, a desarrollar con respecto a la ejecución del servicio que, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, garantice la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración, ordenación de la jornada laboral, y conciliación de la vida familiar y laboral.*

*La empresa adjudicataria evitará la sobrecarga de horas de trabajo durante la jornada del personal, velando porque ésta permita el suficiente tiempo de descanso fuera de servicio, en aras a su ejecución en las adecuadas condiciones físicas y psíquicas, en los términos que se recojan en los convenios colectivos que les sean de aplicación.*

*En cualquier caso, la jornada laboral no podrá superar ocho (8) horas diarias, incluyendo las horas dedicadas a formación. Si por cualquier circunstancia excepcional hubiera que ampliar la jornada laboral en algún momento puntual y siempre que esté debidamente justificada, previamente se contará con la autorización de la UCO.*

*Este Plan de Igualdad Laboral y de Conciliación Familiar se considerará de carácter contractual de obligado cumplimiento por clasificarse la presente cláusula como esencial.*

*Asimismo, la empresa licitadora recogerá en dicho Plan su renuncia expresa al uso sexista del lenguaje y el uso de cualquier imagen discriminatoria para con las mujeres, fomentando una imagen con valores de igualdad, pluralidad de roles y corresponsabilidad.*

Se recomienda mejorar el proceso de recogida de información que permita evaluar el cumplimiento del objetivo en función al indicador señalado.

### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.5. Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres*

Indicadores	Número de informes emitidos	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	-----------------------------	--------------	---

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 5.1. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

*Objetivo 5.1.6. Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo (hombre o mujer) que esté infrarrepresentado*

Indicadores	Número de informes emitidos	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	-----------------------------	--------------	---

**Nivel de ejecución**

**Pendiente de ejecución**

### ACCIÓN 5.2. PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

*Objetivo 5.2.1. Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para los hombres pertenecientes al PDI y al PAS*

Indicadores	Número de acciones de difusión de permisos	Responsables	Vicerrectorado con competencias en personal  Gerencia
-------------	--	--------------	---

**Nivel de ejecución**

**En proceso**



## ACCIÓN 5.2. PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

*Objetivo 5.2.2. Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado*

Indicadores	Número de acciones realizadas	Responsables	Unidad de Igualdad Cátedra Leonor de Guzmán
-------------	-------------------------------	--------------	--

**Nivel de ejecución**

**En proceso**

## ACCIÓN 5.3. GARANTIZAR EL DERECHO A LA CONVIVENCIA EN EL TRABAJO SIN ACOSO LABORAL, SEXUAL, NI POR RAZÓN DE SEXO

*Objetivo 5.3.1. Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral*

Indicadores	Número de acciones realizadas para difundir los Protocolos Número de veces que se pone en marcha el Protocolo	Responsables	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad	Seguimiento	Unidad de Igualdad	Temporalización	Anual
-------------	--	--------------	---	-------------	--------------------	-----------------	-------

Indicadores	Número de acciones realizadas para difundir los Protocolos	7
	Número de veces que se pone en marcha el Protocolo	9

**Nivel de ejecución**

**En proceso**



## Actividades

El Protocolo contra el acoso sexual se ha presentado en todas las facultades de la Universidad de Córdoba. Para ello, durante el mes de noviembre de 2022, se han instalado puntos violetas en todos los centros, donde se contiene información sobre el protocolo y una vía de acceso directa al mismo mediante código QR. En los actos de presentación en las facultades, estuvieron presentes la Vicerrectora de Igualdad, la Directora de la Unidad de Igualdad y, en el caso de Derecho y CC.EE., la directora de la Cátedra Leonor de Guzmán.

Por otro lado, desde la aprobación del protocolo, este se ha puesto en marcha en un total de nueve ocasiones.

Por último, destaca la organización de cursos dirigidos al PAS para sensibilizar y promocionar la igualdad de género. El curso “Red Ciudadana contra la Violencia de Género”, subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer, va por su tercera edición. En el mismo han participado 188 personas. Entre sus objetivos se encuentra promocionar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos:

- ✓ Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las múltiples formas de violencia contra las mujeres.
- ✓ Facilitar al personal de administración y servicios (P.A.S) instrumentos de reflexión y actuación contra las relaciones tóxicas.
- ✓ Formar al P.A.S para una toma de posición clara contra la violencia y su transferencia a la sociedad.
- ✓ Profundizar en el conocimiento del protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba y de las vías y recursos de actuación dentro de la Universidad de Córdoba.

Es necesario ampliar los esfuerzos en materia de difusión de los protocolos referidos en este objetivo.



## CUADRO-RESUMEN

<b>EJE 5. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b>			
<b>Acción 5.1. Promoción de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
	<b>CUMPLIDOS</b>	<b>EN PROCESO</b>	<b>PENDIENTES DE EJECUCIÓN</b>
Objetivo 5.1.1. Garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta			
Objetivo 5.1.2. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad			
Objetivo 5.1.3. Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes			
Objetivo 5.1.4. Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que tengan implantado un Plan de Igualdad			
Objetivo 5.1.5. Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres			
Objetivo 5.1.6. Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo (hombre o mujer) que esté infrarrepresentado			
<b>Acción 5.2. Promoción de la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
Objetivo 5.2.1. Diseñar campañas informativas sobre permisos de conciliación para los hombres pertenecientes al PDI y al PAS			
Objetivo 5.2.2. Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado			
<b>Acción 5.3. Garantizar el derecho a la convivencia en el trabajo sin acoso laboral, sexual, ni por razón de sexo</b>			
<b>Objetivos</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>		
Objetivo 5.3.1. Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer el Protocolo contra el acoso sexual y el Protocolo contra el acoso laboral			

## EVALUACIÓN GENERAL DEL EJE

En este eje, destaca la labor realizada para potenciar la contratación con servicios y empresas externas a la UCO que tengan implementados planes de igualdad, así como en la difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Sin embargo, ninguno de estos objetivos puede considerarse cumplido, siendo necesario incrementar los esfuerzos en dichos ámbitos. Asimismo, quedan por desarrollarse todos los demás objetivos, debiendo poner el foco en la promoción de la corresponsabilidad y de la igualdad en el acceso al empleo y la promoción del trabajo



## TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Objetivos por eje y grado de cumplimiento

Ejes	Objetivos		
	CUMPLIDOS	EN PROCESO	PENDIENTES DE EJECUCIÓN
1. CULTURA DE IGUALDAD: SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN	6	5	1
2. DOCENCIA	4	1	1
3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	6	2	5
4. GOBIERNO, GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN	0	3	5
5. IGUALDAD EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN	0	4	5
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>18</b>

Gráfico 1. Estado de los objetivos en cada eje

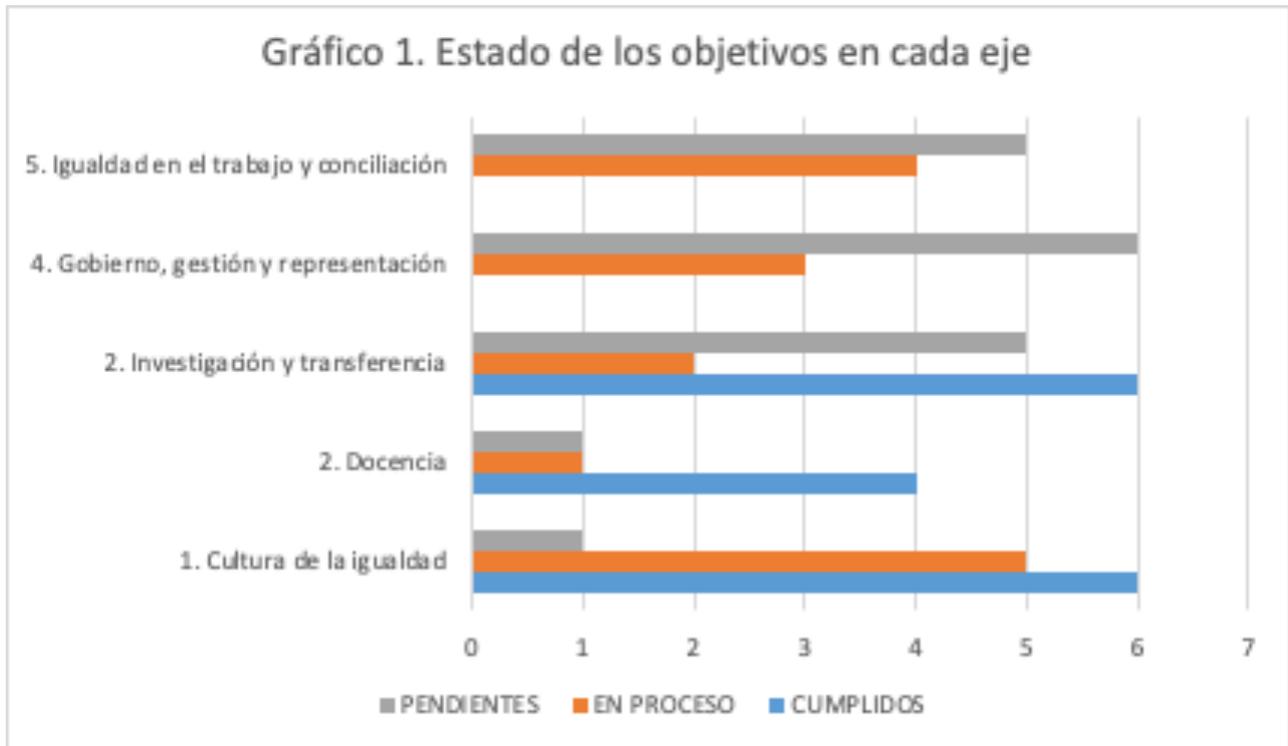
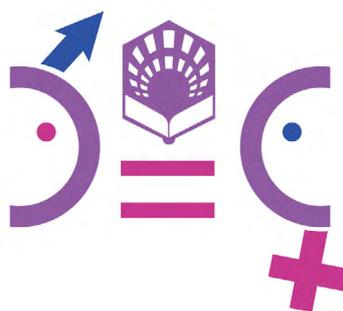


Gráfico 2. Grado de cumplimiento del eje





UNIVERSIDAD  
DE  
CÓRDOBA



UNIDAD DE IGUALDAD



UCOPress  
Editorial Universidad  
de Córdoba