

Plan de Igualdad de la Universidad de Deusto 2017-2018

Presentación

La Universidad de Deusto, en su papel de institución que trabaja por la construcción de un mundo más justo, solidario y humano, tiene una especial responsabilidad en hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. La Universidad se ha comprometido con la realización de un Plan de Igualdad, enmarcado en este Proyecto RSU, asumiendo que la igualdad de género es un principio básico y una demanda social ineludible.

El compromiso por la igualdad se deriva de la responsabilidad que asume la institución en la construcción de una sociedad más justa y de saberse copartícipe en la respuesta a desafíos de nuestra realidad actual. Como organización transmisora de valores y de saber, se compromete a integrar la perspectiva de género en todos los procesos de la organización, docencia, investigación y transferencia, así como mejorar las condiciones de la gestión en las que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral y de convivencia que es la universidad.

En 2008 se elaboró un primer documento de trabajo enfocado al desarrollo de un Plan de Igualdad en la UD, sin embargo, su implementación y seguimiento fueron limitado ya que el Plan solo abarcaba el ámbito laboral y acciones relacionadas con las personas que trabajan en la institución, excluyendo otras funciones universitarias fundamentales (docencia, investigación), así como a otros colectivos, como la comunidad estudiantil.

En el Plan Deusto 2018, en concreto, en los objetivos del Plan Director de Igualdad del Proyecto 7 de Responsabilidad Social Universitaria aprobado en febrero de 2016 se establecía el objetivo de “Constituir y consolidar las estructuras de trabajo creadas específicamente para la promoción de la igualdad (Dirección, Grupo Motor, Comisión Paritaria para la Igualdad, Comisión dinamizadora), así como colaborar con otras áreas de la Universidad para el logro de la igualdad efectiva y asumir la representatividad institucional en este ámbito.” A tales efectos se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad en noviembre de 2015 que ha sido la encargada de proponer y aprobar el presente Plan institucional de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Deusto que fue aprobado por unanimidad en la sesión de la Comisión Paritaria de Igualdad celebrada el 22 de mayo de 2017.

Justificación

El marco legal en materia de igualdad y en materia educativa y de investigación, tanto estatal como autonómico, establecen compromisos para la promoción de la educación para

la igualdad, y para la creación de políticas y planes que transversalicen los principios de igualdad y no discriminación en las organizaciones (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, Real Decreto 1393/2007 de Ordenación de las Enseñanzas, Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Ley 04/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco).

En la Universidad de Deusto, con el establecimiento de la Comisión Paritaria para la Igualdad (noviembre 2015) y la aprobación del Proyecto de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en febrero de 2016, el cual incluye entre sus áreas de actuación la igualdad y define un plan director de igualdad, se dan pasos significativos en el avance hacia la igualdad. Es decir, no sólo se coordinan esfuerzos para actualizar y, sobre todo, ampliar el anterior Plan de Igualdad (2008), sino que, sobre todo, se sientan condiciones favorables para impulsar políticas de equidad de género.

La intención de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, al ser parte del proyecto de RSU, se asume como un componente de la identidad y de la misión de la Universidad de Deusto. Es decir, según establece el plan director de igualdad, se reconocen tanto el interés de la Compañía de Jesús por erradicar “la disparidad de poder y las desigualdades relativas a las relaciones entre hombres y mujeres” (CG 34, 1995), como el deber de toda institución universitaria de cumplir con compromisos en la materia. También se asume el potencial y papel de las universidades en el desarrollo de un entorno europeo inclusivo y sostenible, capaz de responder a las necesidades y expectativas de la sociedad, entre las que se encuentra la igualdad de género (Horizon 2020).

Proceso de elaboración y estructura del Plan

El Plan de Igualdad tiene como punto de partida fundamental el diagnóstico realizado en 2014, aprobado por la Comisión Paritaria para la Igualdad y presentado ante el Consejo de Dirección en febrero de 2016, y socializado y contrastado con la comunidad universitaria en once sesiones de trabajo realizadas en ambos campus en 2016. En dichas sesiones hubo la oportunidad de recoger nueva información, de carácter más cualitativo, la cual fue sistematizada en un documento. Con ese conjunto de datos se procedió a hacer una identificación de necesidades y prioridades en la UD.

Paralelamente, se hizo tanto una revisión de debates académicos o asuntos relevantes ya identificados por otras universidades en todo el mundo tanto en foros, redes, congresos, etc., como un análisis comparativo de planes de igualdad de varias universidades

españolas, particularmente de aquéllas que ya cuentan con un segundo o incluso un tercer plan de igualdad, con la intención de aprender de otras experiencias, tener en cuenta lecciones ya aprendidas, y considerar distintas estrategias, temáticas y núcleos de actuación. Con esta base se plantearon varias líneas de acción pertinentes a la realidad de la UD.

Dichas líneas fueron trabajadas en la Comisión Paritaria para la Igualdad, ponderadas y priorizadas. La selección final, contrastada tanto con las secciones sindicales como con la comisión dinamizadora de igualdad, se hizo teniendo en cuenta diversos criterios. Entre ellos, algunos de carácter práctico que se destacan es que se tratase de un número acotado (máximo 16) de acciones viables, concretas y de implementación ágil, considerando que el Plan tendrá un carácter bianual.

La temporalidad definida se basa en la necesidad de acompañar este Plan con el Plan Estratégico, el cual concluye en diciembre de 2018.

Del Plan Estratégico Deusto 2018 se deriva también la estructura del Plan, la cual supone considerar intervenciones para cuatro ejes de actuación: Docencia, Investigación y transferencia, Servicio a la sociedad, y Organización y personas.

Diagnóstico de la situación de igualdad en la UD

A continuación se presentan algunos datos del diagnóstico que han sido significativos a la hora de priorizar las acciones del presente Plan. Cabe decir que ninguna institución ni sociedad están libres de prácticas o ámbitos desiguales y la “fotografía” de la Universidad de Deusto ayuda a reconocer avances o áreas fuertes, así como las áreas que requieren trabajarse.

Deusto es una institución paritaria en términos generales -aunque entre sus retos están el hecho de que haya ámbitos feminizados y otros masculinizados tanto a nivel del personal como del alumnado, segregación profesional, mayoría masculina en espacios de liderazgo y de poder-, y a pesar de que falten acciones sistemáticas para el impulso transversal de la igualdad. Con todo, el diagnóstico también arroja datos muy positivos como la paridad en la dirección de los equipos de investigación y en la publicación científica, entre otros aspectos.

Respecto a orientaciones para el trabajo por la igualdad, interesa subrayar que aunque es algo superior el número de mujeres en plantilla, las diferencias se establecen respecto al tipo de puestos o cargos. Por tanto, se considera clave en el plan el diseño de acciones relacionadas con las políticas de contratación, y sobre todo, estrategias para la promoción, liderazgo y dirección femeninos.

Asimismo, se identifica que son las mujeres de los diversos colectivos las que enfrentan mayores obstáculos para su desarrollo laboral y personal (conciliación familiar-laboral altamente feminizada). Esto exige que el Plan contemple el impulso de políticas de corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, para revertir la feminización de la conciliación.

El alumnado se distribuye de manera desigual entre las facultades, siendo mucho menor la presencia de mujeres en Ingeniería, y en alguna medida en la Deusto Business School y Teología; y también están desigualmente presentes en espacios de liderazgo y representación (Cámara de Estudiantes). En contraste, es poca la presencia de hombres en algunas facultades o programas educativos.

Es importante intervenir a nivel educativo para combatir estereotipos de género, y analizar en profundidad los contenidos y competencias presentes en la acción educativa.

En relación con la investigación, desarrollo, innovación y transferencia se pone de relieve la necesidad de diseñar estrategias para reducir la brecha de género, particularmente en las facultades más masculinizadas. Es necesario implementar políticas que reviertan el efecto tijera en la carrera profesional del PI y de la trayectoria investigadora del PDI. Asimismo, se recomienda la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.

En relación a la proyección social también se reconoce la importancia de diseñar intervenciones tanto en las formas y contenidos de la comunicación y divulgación, así como los criterios y políticas de colaboración externa para remediar la mayor presencia o promoción de los hombres sobre las mujeres; y fomentar la igualdad de género como uno de los ejes de responsabilidad social a ser trabajado sistemáticamente.

El diagnóstico apunta algunas cuestiones de interés a tener en cuenta en el diseño tanto de este plan como de futuras planificaciones.

Una tiene que ver con la importancia de seguir profundizando en el diagnóstico. Los datos recogidos en el diagnóstico de 2014 son relevantes pero no suficientes para conocer los muchos aspectos de la organización, vivencia e interacciones de las y los integrantes de la comunidad universitaria. Quedan muchos aspectos a ser identificados, incluso en términos cuantitativos, y también se requiere un trabajo de índole cualitativa para mejorar el análisis y encontrar mejores relaciones entre los datos hallados.

Otra anotación que resulta del trabajo de recolección de información para este diagnóstico, es la necesidad de mejorar formas de registro de la información en diferentes áreas de la UD para facilitar el diagnóstico permanente, acción a ser contemplada como parte del plan.

Finalmente, se consideraba importante pensar en una estrategia de socialización del diagnóstico, o de algunos datos o secciones, la cual se llevó a cabo en 2016 a partir

presentaciones generales y de grupos de trabajo por categorías profesionales. Se realizaron sesiones en ambos campus con un total de once reuniones informativas y de contraste: dos abiertas a toda la comunidad universitaria y con participación del Consejo de Dirección y autoridades UD, una sesión para la Cámara de Estudiantes (en el Foro Loyola), sesiones específicas por colectivos (PDI, PI, PAS: 1 en Donostia y 3 en Bilbao) por campus y reuniones con los Consejos de Facultad de cuatro centros (Ingeniería, Derecho, Ciencias Sociales y Humanidades, y Psicología y Educación).

En las sesiones surgieron algunas propuestas concretas para mejorar la igualdad en la universidad, y se identifican también algunas áreas de actuación a partir de los procesos de diálogo y comentarios con la comunidad universitaria. Algunas son de carácter más general para la comunidad universitaria, y otras tienen un carácter más académico.

1. Falta conciencia crítica entre el colectivo estudiantil respecto a la desigualdad de género por lo que se requiere sensibilizar al respecto. Asimismo, parece pertinente la necesidad de sensibilización y formación del colectivo docente e investigador si se pretende transversalizar la perspectiva de género en la labor universitaria.
2. Revisar algunas áreas, horarios y formas de organización del trabajo.
3. Favorecer la paridad en puestos de liderazgo.
4. Fomentar otras medidas para la conciliación y corresponsabilidad de todos los colectivos.
5. Definir o informar sobre procesos de promoción.
6. Analizar cómo incidir para evitar la feminización del personal tutor.
7. Diseño de políticas o criterios y herramientas para el uso del lenguaje incluyente tanto en las comunicaciones institucionales como en la presentación de trabajos o tesis. Favorecer una comunicación no sexista.
8. Realizar acciones de difusión y sensibilización sobre la desigualdad en general y, en concreto, sobre la situación de desigualdad en la universidad.
9. Creación de un organismo o área estable que facilite el desarrollo de políticas de igualdad.
10. Mejorar formas de comunicación e información que favorezcan la participación de mujeres y hombres en procesos de promoción, dirección, conciliación, etc.

En relación con las propuestas de carácter más académico, las ideas más reiteradas fueron las siguientes:

1. Creación de cátedras o programas con enfoque de género que sean transversales a todas las carreras, no sólo en las áreas de ciencias sociales o derecho.
2. Creación de un premio o distinción a tesis que traten temas de igualdad.
3. Transversalizar el contenido de igualdad de género en las asignaturas, con la consiguiente sensibilización y formación docentes.
4. Enfatizar los aportes académicos y científicos efectuados por mujeres.

También se comentó la importancia de actualizar el diagnóstico (o parte de este) debido a que el existente responde a una realidad institucional que fue modificada con la creación de

nuevos vicerrectorados en 2015, y de contrastar algunos datos, como los relacionados con investigación, con becas, con la participación del alumnado en la Cámara de Estudiantes, y con la participación académica del PDI y PI, con el fenómeno de feminización de las tutorías, etc.

Estos son algunos de los datos, inquietudes y propuestas que recogen el diagnóstico y el ejercicio de socialización del mismo, y que han estado en la base de la selección y priorización de las acciones del presente Plan (puede consultarse el diagnóstico en la sección de Igualdad de la web: rsu.deusto.es).

Plan de Igualdad UD (2017-2018)

Objetivos

1. Visibilizar el compromiso de la Universidad con la igualdad de género.
2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas áreas, ámbitos y actividades universitarias.
3. Promover y transmitir valores de igualdad entre mujeres y hombres a través de la actividad docente e investigadora.

Eje 1: Docencia

Línea de acción: Inclusión de la perspectiva de género y feminista en la docencia

1. Difundir buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la docencia
2. Fomentar la reflexión acerca de la igualdad en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller

Línea de acción: formación docente

3. Diseñar e impartir cursos en materia de igualdad de género para el personal docente, tanto para el estadio inicial del aprendizaje, como para formación continua

Línea de acción: Presencia y participación de mujeres y hombres

4. Promover el acceso de mujeres a carreras masculinizadas y de hombres a carreras feminizadas

Eje 2: Investigación y transferencia

Línea de acción: Diagnóstico e información

5. Profundizar el diagnóstico de género e investigación en la Universidad de Deusto (situación de ambos sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, obtención de ayudas para la investigación, acreditaciones, sexenios, así como temas de investigación)

Línea de acción: Perspectiva de género en la investigación

6. Introducir la perspectiva de género en las actuales iniciativas vinculadas al análisis y promoción del impacto social de la investigación en la Universidad de Deusto

Línea de acción: Acceso a recursos y participación equitativos

7. Para la integración de tribunales de tesis, comisiones asesoras, comités científicos, comisiones evaluadoras u otro tipo de grupos, incluidos los órganos colegiados de la UD, pedir siempre que sea posible el nombre de una mujer y de un hombre con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo
8. Incluir la perspectiva de género como criterio a considerar en la atribución de fondos de investigación y la transferencia

Eje 3: Servicio a la sociedad

Línea de acción: Lenguaje y comunicación no sexistas

9. Aprobar una normativa interna sobre uso de lenguaje y comunicación no sexistas, así como los instrumentos adecuados para su difusión, implantación y uso en la comunidad universitaria (web, noticias, revista UD, publicidad y marketing, normativa, títulos, formularios y otros documentos universitarios)

Línea de acción: Información y comunicación

10. Difundir el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y otras herramientas y políticas relacionadas con la igualdad

Línea de acción: Sensibilización

11. Realizar acciones de sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria, entre ellas:
 - Continuar con la difusión del Primer diagnóstico Institucional sobre la Igualdad en la universidad de Deusto o de sus actualizaciones, o efectuar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres en la UD
 - Impulsar la participación de toda la comunidad universitaria, especialmente el alumnado, en las conmemoraciones y actividades de sensibilización sobre la igualdad (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres y 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres, entre otras)
 - Visibilizar en la comunidad universitaria y en la sociedad aportaciones realizadas por las mujeres de la UD en distintas áreas de conocimiento, ámbitos sociales y en la propia vida universitaria con el objetivo de reconocer su trabajo y de favorecer la creación de diversos modelos femeninos
 - Celebrar un acto institucional o actividad periódicos en el que se recupere la memoria histórica de las mujeres de la UD

- Informar y visibilizar sobre las desigualdades de género existentes en el entorno universitario y local con el fin de sensibilizar

Línea de acción: Empleabilidad

12. Diagnosticar la situación de empleabilidad e inserción laboral del alumnado de la UD desde una perspectiva de género

Eje 4: Organización y personas

Línea de acción: Información y datos con perspectiva de género

13. Velar por la inclusión sistemática de la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la UD, incluyendo los indicadores de retribución media por rango laboral segregada por sexos

Línea de acción: Normativa

14. Asegurar que se integre la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción, comisión de contratación, profesorado propio, etc. Que no se penalicen en el caso de una promoción los periodos de baja por crianza o cuidado de personas dependientes y se adapte la medición de los periodos de docencia en función de las excedencias disfrutadas, entre otras previsiones

Línea de acción: Formación con enfoque de género para el personal

15. Incluir en el Plan de Formación temas relativos a la igualdad de género específicos para ámbitos de acción que favorezcan la concreción de las medidas internas (sobre docencia, sobre investigación, sobre comunicación no sexista, respecto al acoso y discriminación, etc.)

Línea de acción: Conciliación y corresponsabilidad

16. Proponer medidas que faciliten la conciliación con la vida personal, familiar y laboral para dar respuesta a las necesidades de flexibilización horaria, con especial atención al PAS

Evaluación

La evaluación de este plan se basará en el cumplimiento de los indicadores de ejecución establecidos en este Plan, al finalizar el plazo del mismo.

Eje 1: Docencia

Línea de acción: Inclusión de la perspectiva de género y feminista en la docencia

Acción	1. Difundir buenas prácticas para incluir la perspectiva de género en la docencia
Plazos	
Responsables	Innovación docente + comisión dinamizadora igualdad
Indicadores de ejecución	Nº de buenas prácticas difundidas/ Nº de buenas prácticas puestas en funcionamiento por docentes concretas/os

Acción	2. Fomentar la reflexión acerca de la igualdad en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia en los niveles educativos de Primaria, Secundaria y Bachiller
Plazos	
Responsables	Equipo motor igualdad + Facultad Psicología y Educación
Indicadores de ejecución	Personas implicadas Material generado

Línea de acción: formación docente

Acción	3. Diseñar e impartir cursos en materia de igualdad de género para el personal docente, tanto para el estadio inicial del aprendizaje, como para formación continua
Plazos	
Responsables	Gestión de personas + Innovación docente
Indicadores de ejecución	Nº de cursos Nº de personas

Línea de acción: Presencia y participación de mujeres y hombres

Acción	4. Promover el acceso de mujeres a carreras masculinizadas y de hombres a carreras feminizadas
Plazos	Nota: Se prevén dos fases, primera y aplicable a los plazos de este Plan, promoción de acceso de mujeres a carreras masculinizadas, segunda, la situación inversa
Responsables	Facultad de Ingeniería
Indicadores de ejecución	Nº de acciones realizadas

Eje 2: Investigación y transferencia

Línea de acción: Diagnóstico e información

Acción	5. Profundizar el diagnóstico de género e investigación en la Universidad de Deusto (situación de ambos sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, obtención de ayudas para la investigación, acreditaciones, sexenios, así como temas de investigación)
Plazos	
Responsables	Deiker + IRPO
Indicadores de ejecución	Nº de indicadores desagregados

Línea de acción: Perspectiva de género en la investigación

Acción	6. Introducir la perspectiva de género en las actuales iniciativas vinculadas al análisis y promoción del impacto social de la investigación en la Universidad de Deusto
Plazos	
Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores de ejecución	Inclusión o no de esa perspectiva

Línea de acción: Acceso a recursos y participación equitativos

Acción	7. Para la integración de tribunales de tesis, comisiones asesoras, comités científicos, comisiones evaluadoras u otro tipo de grupos, incluidos los órganos colegiados de la UD, pedir siempre el nombre de una mujer y de un hombre con el fin de mantener la paridad y fomentar el equilibrio por sexo
Plazos	
Responsables	Consejo de Dirección
Indicadores de ejecución	Por definir

Acción	8. Incluir la perspectiva de género como criterio a considerar en la atribución de fondos de investigación y la transferencia
Plazos	
Responsables	Vicerrectorado de Investigación
Indicadores de ejecución	Inclusión o no de esa perspectiva

Eje 3: Servicio a la sociedad

Línea de acción: Lenguaje y comunicación no sexistas

Acción	9. Aprobar una normativa interna sobre uso de lenguaje y comunicación no sexistas, así como los instrumentos adecuados para su difusión, implantación y uso en la comunidad universitaria (web, noticias, revista UD, publicidad y marketing, normativa, títulos, formularios y otros documentos universitarios)
Plazos	
Responsables	Grupo motor igualdad + Comisión paritaria
Indicadores de ejecución	Aprobación si/no

Línea de acción: Información y comunicación

Acción	10. Difundir el Plan de Igualdad, protocolo de acoso y otras herramientas y políticas relacionadas con la igualdad
Plazos	
Responsables	Comisión dinamizadora igualdad + Gabinete de comunicación
Indicadores de ejecución	Nº de accesos / descargas a secciones de web

Línea de acción: Sensibilización

Acción	<p>11. Realizar acciones de sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria, entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuar con la difusión del Primer diagnóstico Institucional sobre la Igualdad en la universidad de Deusto o de sus actualizaciones, o efectuar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres en la UD - Impulsar la participación de toda la comunidad universitaria, especialmente el alumnado, en las conmemoraciones y actividades de sensibilización sobre la igualdad (8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, y 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres, entre otras) - Visibilizar en la comunidad universitaria y en la sociedad aportaciones realizadas por las mujeres de la UD en distintas áreas de conocimiento, ámbitos sociales y en la propia vida universitaria con el objetivo de reconocer su trabajo y de favorecer la creación de diversos modelos femeninos - Celebrar un acto institucional o actividad periódicos en el que se recupere la memoria histórica de las mujeres de la UD - Informar y visibilizar sobre las desigualdades de género existentes en el entorno universitario y local con el fin de sensibilizar
Plazos	
Responsables	Deusto Campus + Gabinete de Comunicación + Comisión dinamizadora de igualdad
Indicadores de ejecución	Nº de acciones realizadas

Línea de acción: Empleabilidad

Acción	12. Diagnosticar la situación de empleabilidad e inserción laboral del alumnado de la UD desde una perspectiva de género
Plazos	
Responsables	Alumni + DBA
Indicadores de ejecución	Datos desagregados y análisis

Eje 4: Organización y personas

Línea de acción: Información y datos con perspectiva de género

Acción	13. Velar por la inclusión sistemática de la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la UD, incluyendo los indicadores de retribución media por rango laboral segregada por sexos
Plazos	
Responsables	Sistemas Informáticos + Equipo motor igualdad
Indicadores de ejecución	Nº de referencias con esa variable incluida (comparativa entre los diagnósticos)

Línea de acción: Normativa

Acción	14. Asegurar que se integre la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción, comisión de contratación, profesorado propio, etc. Que no se penalicen en el caso de una promoción los periodos de baja por crianza o cuidado de personas dependientes y se adapte la medición de los periodos de docencia en función de las excedencias disfrutadas, entre otras previsiones
Plazos	
Responsables	Vicerrectorado CUIM + Comisión de contratación + Gestión de personas
Indicadores de ejecución	Inclusión de indicadores y datos de Nº de personas seleccionadas/incluidas en proceso segregado por sexo Nº de personas seleccionadas segregado

Línea de acción: Formación con enfoque de género para el personal

Acción	15. Incluir en el Plan de Formación temas relativos a la igualdad de género específicos para ámbitos de acción que favorezcan la concreción de las medidas internas (sobre docencia, sobre investigación, sobre comunicación no sexista, respecto al acoso y discriminación, etc.)
Plazos	
Responsables	Gestión de personas + Innovación docente
Indicadores de ejecución	Nº de cursos / Nº de personas / Perfil de asistentes a los cursos (rol, cargo, etc.)

Línea de acción: Conciliación y corresponsabilidad

Acción	16. Proponer medidas que faciliten la conciliación con la vida personal, familiar y laboral para dar respuesta a las necesidades de flexibilización horaria, con especial atención al PAS
Plazos	
Responsables	Gestión de personas + Comisión paritaria
Indicadores de ejecución	Nº de medidas propuestas Nº de medidas realizadas Nº de personas que pueden acogerse a las medidas implementadas Nº de personas que se acogen a las medidas