



III PLAN DE IGUALDADE

Universidade de A Coruña

2024 / 2027

Aprobado no Consello de Goberno
do 20 de decembro de 2023

Cristina López Villar

Vicerreitora de Igualdade Cultura e Deporte.



SAÚDO INSTITUCIONAL

A continuación, preséntase o III Plan de igualdade da Universidade da Coruña froito dun traballo colectivo que involucrou a toda a comunidade universitaria. Con base na situación actual, este novo plan nace para dar resposta aos novos cambios lexislativos e co irrenunciable obxectivo de impulsar a igualdade e a equidade entre homes e mulleres dentro da nosa institución.

O ámbito universitario considérase, desde hai moito tempo, como un espazo ideal para implementar políticas de igualdade, de aí que a lexislación dirixida á academia sexa extensa, o cal demostra a vontade por mudar a realidade universitaria co fin de que os cambios se estendan e proxecten ao resto da sociedade.

As ideas de equidade, xunto á defensa dos dereitos humanos, convértense en ideas reitoras do espírito académico, xa que non se pode entender a excelencia académica se non existe unha igualdade efectiva entre homes e mulleres.

Sexa como for, independentemente das obrigas de tipo legal e de que a igualdade de xénero forme parte dun dos obxectivos de desenvolvemento sostible, a Universidade da Coruña asume un compromiso institucional ao aplicar un enfoque transversal e interseccional ás políticas universitarias. Este enfoque implica as distintas unidades, servizos e órganos da universidade, dado que unha problemática deste calado precisa do compromiso de todas as persoas da comunidade universitaria e, de feito, así se reflicte dentro do Plan estratéxico da UDC que incorpora tamén obxectivos específicos nesta materia.

O diagnóstico previo á elaboración deste plan puxo de manifesto a persistencia de certas asimetrías de xénero que afectan á comunidade universitaria. A cultura patriarcal presente na nosa sociedade tamén o está na universidade. Así, por exemplo, os estereotipos de xénero visibilízanse na configuración do estudantado nos graos, de modo que a presenza de homes é moi pequena

naqueles relacionados cos coidados (traballos, en xeral, con menor recoñecemento social e económico), mentres que a de mulleres é moi reducida naqueloutros do ámbito de certas enxeñarías ou vinculados a oficios tradicionalmente ocupados por homes (mellor pagados e con maior status social). Esta situación, aceptada e normalizada socialmente, é un síntoma das desigualdades, posto que unha sociedade debe construírse de forma equilibrada e conxunta ou, de non ser así, será imposible eliminar as desigualdades.

Por tanto, unha realidade multidimensional require de diferentes olladas para achegármonos aos problemas de forma efectiva. Diseñar e redactar o III Plan de igualdade da Universidade da Coruña foi, como xa dixemos, unha tarefa colectiva que contou coa implicación de múltiples persoas, pertencentes a diferentes espazos, que puideron achegar a súa experiencia desde o seu compromiso coa igualdade e cos valores democráticos. Ademais, este novo plan é debedor dos traballos

cristalizaron nos dous anteriores plans de igualdade. O camiño percorrido desde o ano 2007 –cando se creou a Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC– permitiu avanzar cara a unha igualdade efectiva entre homes e mulleres e dar pasos importantes. Sempre nos gustaría que estes fosen máis rápidos e somos conscientes de que aínda queda un longo camiño por percorrer, mais precisamente por iso este III Plan contribúe a marcar liñas estratéxicas de acción realistas e que apostan por unha universidade que implemente políticas con perspectiva de xénero conducentes a que a comunidade universitaria tome conciencia das diversas problemáticas relacionadas coas violencias machistas, as fendas de xénero e as desigualdades normalizadas cara ás mulleres. Aceptar como normais condutas que son acoso ou violencia machista xa non se poden consentir nun espazo de educación superior. Para levar adiante este plan imos precisar da implicación de toda a comunidade. Trátase de seguir deconstruíndo a cultura machista para construír unha nova cultura de equidade.

Contamos contigo! Súmate e resta machismo!



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ÍNDICE

01

ANTECEDENTES

Definición xeral e introducción

02

METODOLOXÍA

Lexislación vixente

03

III PLAN DE IGUALDADE

Principios e nova estrutura

04

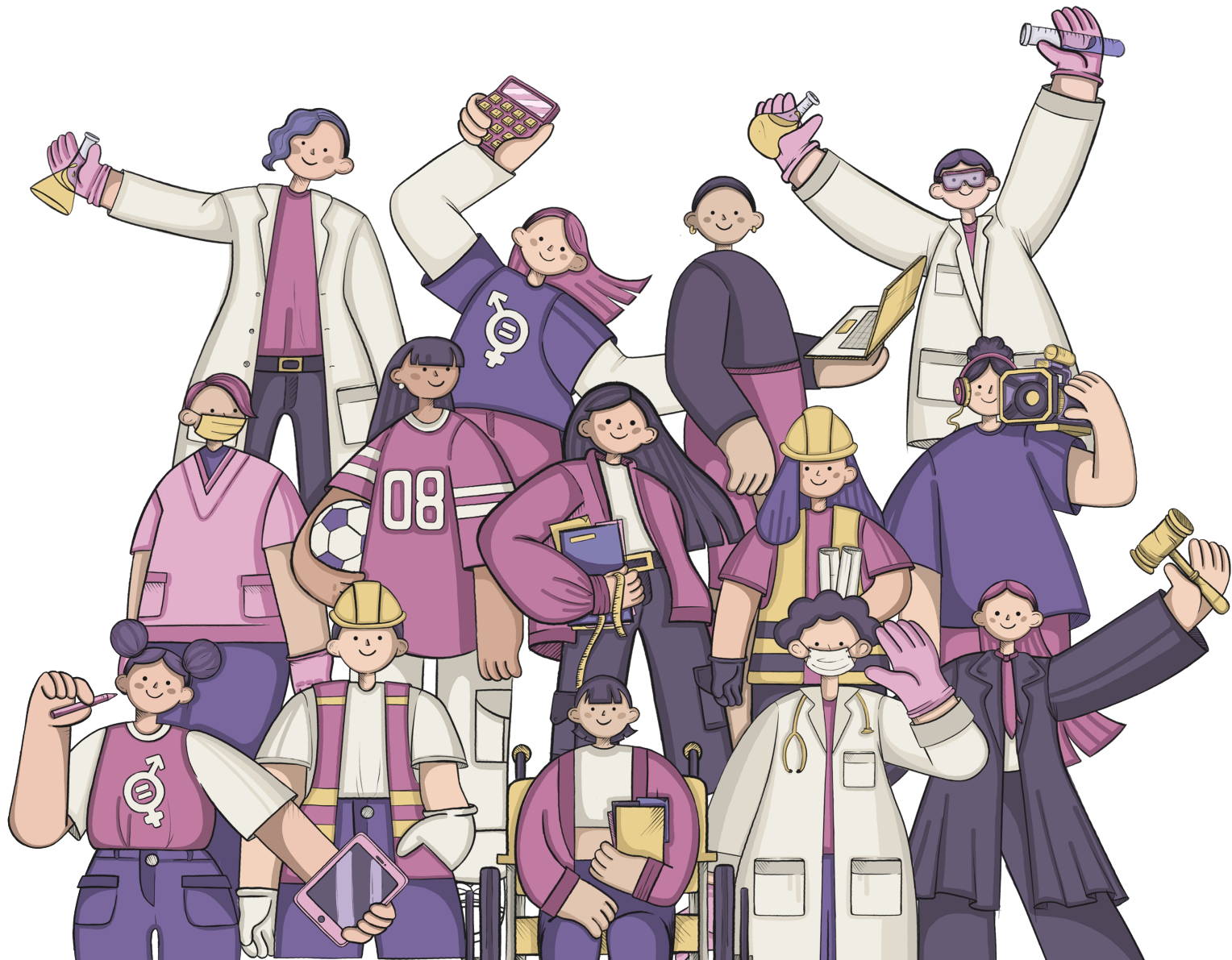
SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Desenvolvemento do novo Plan Igualdade

05

CRONOGRAMA

Temporalización



1

STUDENT

01. ANTECEDENTES

As seguintes páxinas conteñen o III Plan de igualdade da Universidade da Coruña (UDC). Un plan con vocación de acordo común, de traballo conxunto e de eficiencia na loita a prol da igualdade.

Desde o ano 2013, data de aprobación do I Plan, moitos son os avances que se deron, pero tamén moitos os retos, vellos e novos, a que nos enfrontamos en materia de igualdade. Aos xa coñecidos, sumamos unha sociedade inmersa en procesos de dixitalización, a chegada da intelixencia artificial ou a ameaza do cambio climático. A perspectiva de xénero deberá ser un factor chave á hora de afrontar todos estes retos, e así se recoñeceu ao establecer a igualdade, necesaria e xustamente, como un dos obxectivos do milenio.

As universidades deben estar na vangarda do coñecemento e do progreso, e ser punta de lanza na creación de coñecemento dun xeito xusto e igualitario, no complexo contexto actual. Tal como recolle o preámbulo da Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario (LOSU), «A universidade foi, é e debe ser fonte de coñecemento, de benestar material, de xustiza social, de inclusión, de oportunidades e de liberdade cultural para todas as idades».

Así e todo, a súa realidade non é allea aos estereotipos de xénero e ás desigualdades. Así o poñen de manifesto numerosos indicadores que nos serven para diagnosticar, máis unha vez, que malia o importante camiño xa percorrido queda por diante un camiño non menor por andar.



Continúan a existir, ao igual que no resto da sociedade, un teito de cristal ou un chan pegamento en moitos ámbitos que dificultan a progresión mesmo en contextos maioritariamente feminizados. Continuamos a ver tamén, como no resto da sociedade, que os estereotipos de xénero impactan nas eleccións de carreira profesional, atopando áreas fortemente masculinizadas ou feminizadas, en que aínda é complexo ver unha evolución satisfactoria.

Seguen presentes as disxuntivas vitais que provocan abandonos e, en consecuencia, unha perda irreparable de coñecemento. Todas estas manifestacións piden ir máis aló no desenvolvemento das políticas de igualdade, xa que o obxectivo último aínda está por acadar. Neste sentido, tanto este plan de igualdade como os protocolos de que se dota a nosa universidade pretenden ser unha ferramenta útil para remover os obstáculos que aínda atopamos cada día, e contribuír desde unha institución dedicada ao coñecemento a ensanchar a democracia acadando a igualdade.

Conseguir a integración do principio de igualdade no seo da comunidade universitaria xa vén marcado no Plan estratéxico da UDC 2022-2026 como un dos valores e principios polos que se rexe. De feito, algunhas das medidas e/ou obxectivos recollidos neste plan están interrelacionados con aqueles presentados no Plan estratéxico.

Este plan consta de cinco eixes de traballo, en cada un dos cales se desenvolven medidas concretas que deberán de ser executadas e avaliadas durante a súa vixencia:

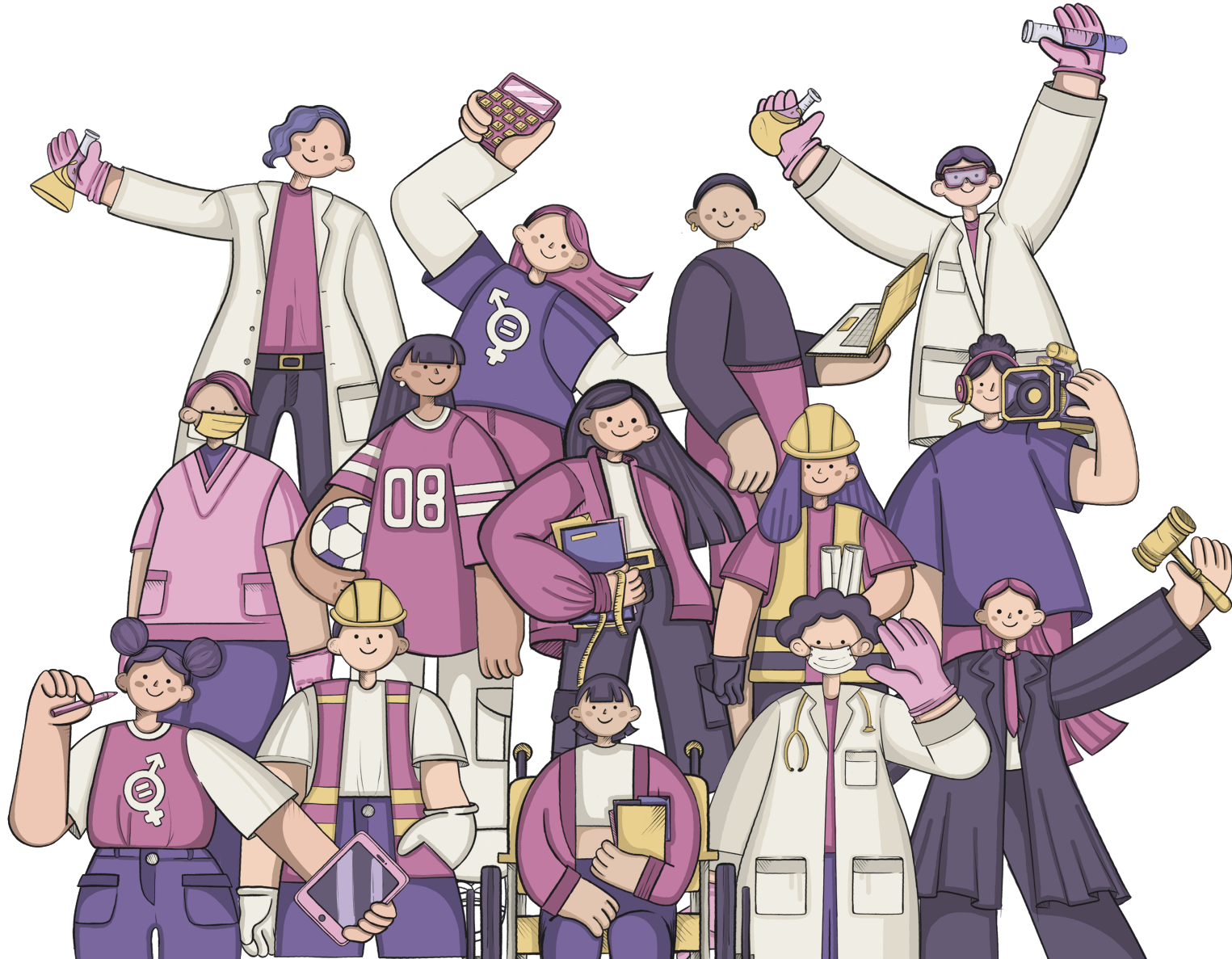
1. Gobernanza e políticas universitarias para a igualdade: a igualdade e a súa incorporación transversal en todas as áreas de traballo propias da institución sitúanse como os eixes vertebradores da misión da UDC como institución.

2. Perspectiva de xénero na actividade docente, investigadora e de transferencia: incorpórase e recoñécese o coñecemento silenciado de xeito equilibrado na transmisión de saberes, a incorporación da perspectiva de xénero de novo transversalmente en todas as áreas.

3. Formación, sensibilización e comunicación: accións formativas e de sensibilización, así como fomento do asociacionismo feminista entre o alumnado para facer agromar un tecido social consciente e implicado, amais de atinxir a visibilización das mulleres en ámbitos académicos en que aínda son minoritarias.

4. Prevención e intervención fronte ás diferentes formas de violencia de xénero: para loitar e previr a máis dura e bárbara expresión da desigualdade, como é a violencia contra as mulleres en todas as súas manifestacións.

5. Conciliación, corresponsabilidade e benestar: búscase contribuír dentro do ámbito da carreira profesional e formativa a poder vivir de xeito igualitario e equilibrado cada un dos aspectos das nosas vidas, sen que supoñan un obstáculo para o noso desenvolvemento.



2

MEETOPOLÍA

02. METODOLOXÍA

Ao longo destes últimos anos foi ampla a normativa aprobada no eido da igualdade de oportunidades que sinala a necesidade de adaptar ou reorientar as actuacións das universidades nesta materia.

Este novo plan desenvólvese na liña da nova normativa aprobada, en concreto do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo; e do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, ambos posteriores á aprobación do II Plan de igualdade da UDC. Neste sentido o novo plan incorpora as cuestións mais significativas da nova lexislación vixente, no que respecta ao seu carácter negociado e a estrutura da diagnose.

Coa vixencia do II Plan a piques de rematar, constituíuse a Comisión Negociadora para comezar os traballos relativos á elaboración deste III Plan de igualdade. A devandita comisión negociadora, conformada por un total de 16 membros, conta, por unha banda, coa representación da propia institución, constituída por oito persoas entre as que se atopan a vicerreitora de Igualdade, Cultura e Deporte, a directora e a subdirectora da Oficina para a Igualdade de Xénero, e outras cinco representantes pola parte institucional, así como oito membros da parte social, que representan o persoal da UDC de cada un dos catro sindicatos con representación.

O traballo da Comisión desenvolveuse desde xullo de 2022 e ao longo do primeiro semestre do ano 2023, comezando pola recollida e análise de datos¹ para elaborar unha diagnose previa co fin de coñecer a situación da universidade neste eido. Ao longo da diagnose analizáronse datos actuais relativos ao alumnado e persoal da UDC, así como a evolución de tales datos durante a última década, tomando como punto de referencia a diagnose previa ao I Plan de igualdade.

Este documento de diagnose serviu para coñecer o punto de partida en materia de igualdade de xénero da UDC, así como para detectar as necesidades e/ou carencias neste eido de cara a deseñar estratexias na procura da consecución da igualdade real e efectiva de oportunidades entre mulleres e homes no eido da nosa universidade.

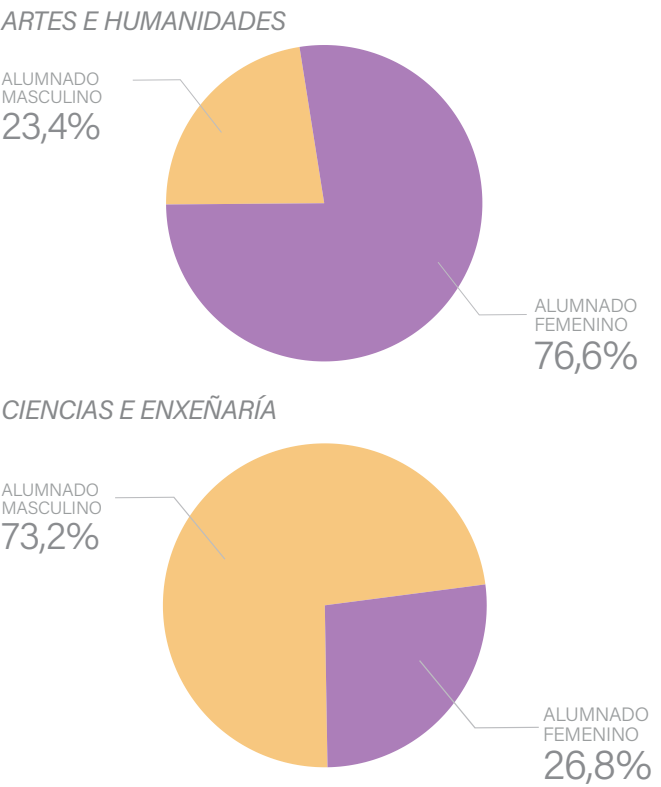
Tal e como se desprende das conclusións recollidas no documento de diagnose, así como da avaliación do II Plan, a pesar dos importantes avances conseguidos nestes últimos anos aínda da queda moito percorrido para acadar a existencia dunha igualdade real e efectiva no seo da UDC, xa que a situación de partida recollida na diagnose do ano 2012 non mudou especialmente nalgúns aspectos.

Os datos amosan que aínda seguen a persistir desigualdades importantes nos colectivos da comunidade universitaria da UDC (alumnado, PDI e PTXAS), polo que será preciso continuar a traballar en obxectivos e áreas definidos tanto no I como no II Plan de igual-

dade, ao mesmomo tempo que será preciso introducir novas liñas de traballo de cara á consecución dunha igualdade real e efectiva no eido da UDC.

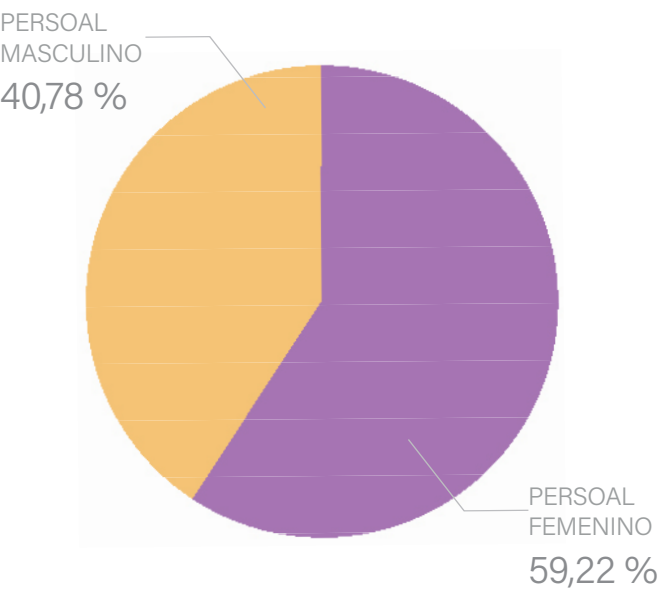
Respecto dos datos de matrícula, en termos globais non existe unha aparente diferenza numérica entre mulleres e homes. Non obstante, ao realizar unha análise con perspectiva de xénero destes datos si se perciben diferenzas en diversos casos preocupantes. Continúa a persistir o estereotipo que segue marcando a elección da carreira profesional do alumnado, o que dá lugar a unha maior concentración de mulleres nas áreas das Ciencias da Saúde (76,6 %) e Artes e Humanidades (73,20 %) e

DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO POR ÁREAS DE COÑECEMENTO



Respecto do PDI, os resultados recollidos na diagnose indican a existencia dun maior número de homes que de mulleres, aínda que nunha porcentaxe reducida, pois achégase mesmo á paridade en cómputo global; non obstante, se analizamos a relación xurídica coa UDC observamos unha maior diferenza no persoal funcionario.

% PERSOAL PDI POR XÉNERO (2021)



Continúa a persistir unha segregación horizontal importante do PDI por áreas de coñecemento, espello do que acontece coa elección do alumnado respecto das carreiras profesionais, que dá continuidade aos datos relativos á matriculación de mulleres e homes nas diferentes ramas. Obsérvase a continuidade da existencia de segregación vertical naqueles postos de maior categoría na carreira universitaria, con datos especialmente dispares no tocante ao persoal catedrático e titular de universidade.

LENDAX:

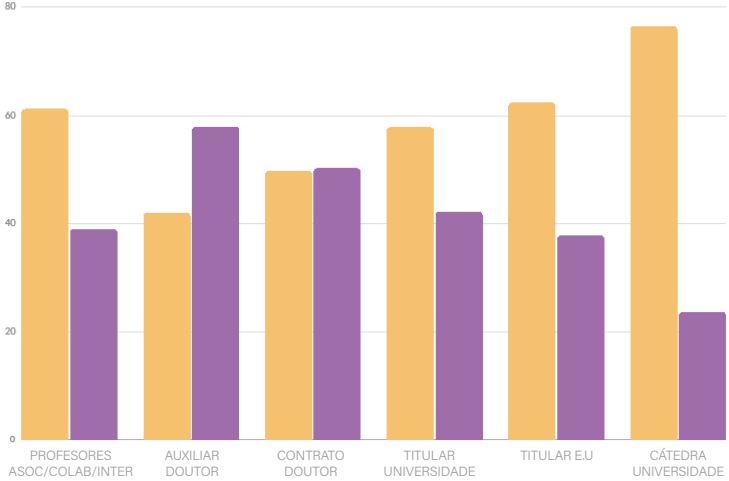
HOMES

MULLERES

Esta situación de segregación por sexo nas categorías de profesorado, nomeada coa expresión «gráfico de de tesoiras», describe a disparidade entre homes e mulleres nas categorías superiores da carreira académica, así como en postos de liderado, que é común dentro das institucións universitarias do sistema de educación superior español. A representación gráfica mostra como, a medida que se ascende na xerarquía académica, as mulleres a miúdo enfrontan barreiras que resultan nunha fenda de xénero significativa. Na parte inferior do gráfico, correspondente ás categorías iniciais na carreira do PDI, a presenza de mulleres e homes é máis igualitaria. Porén, a medida que se ascende a roles de maior autoridade, como as cátedras, a proporción de mulleres diminúe notablemente.

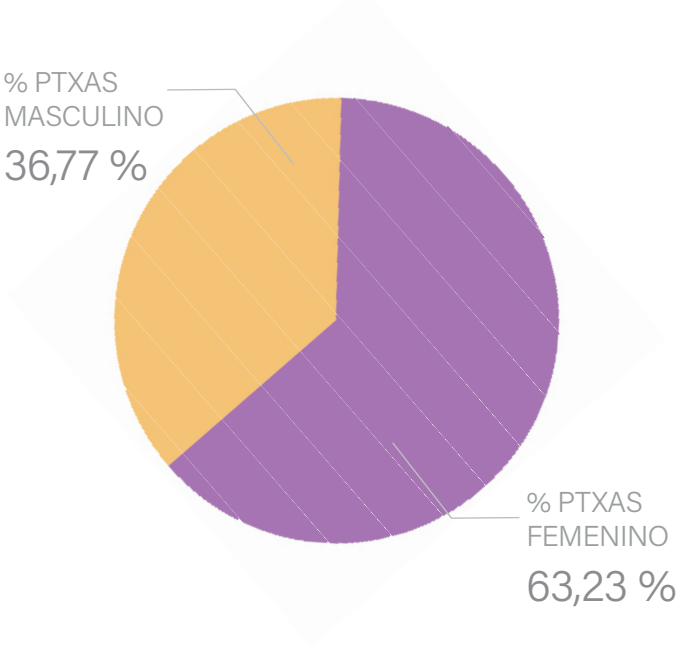
Esta fenda de xénero reflicte desafíos persistentes na igualdade de oportunidades de promoción e liderado para mulleres no ámbito académico, que a miúdo se atribúen a prexuízos e obstáculos sistémicos.

DISTRIBUCIÓN DO PDI POR CATEGORÍA



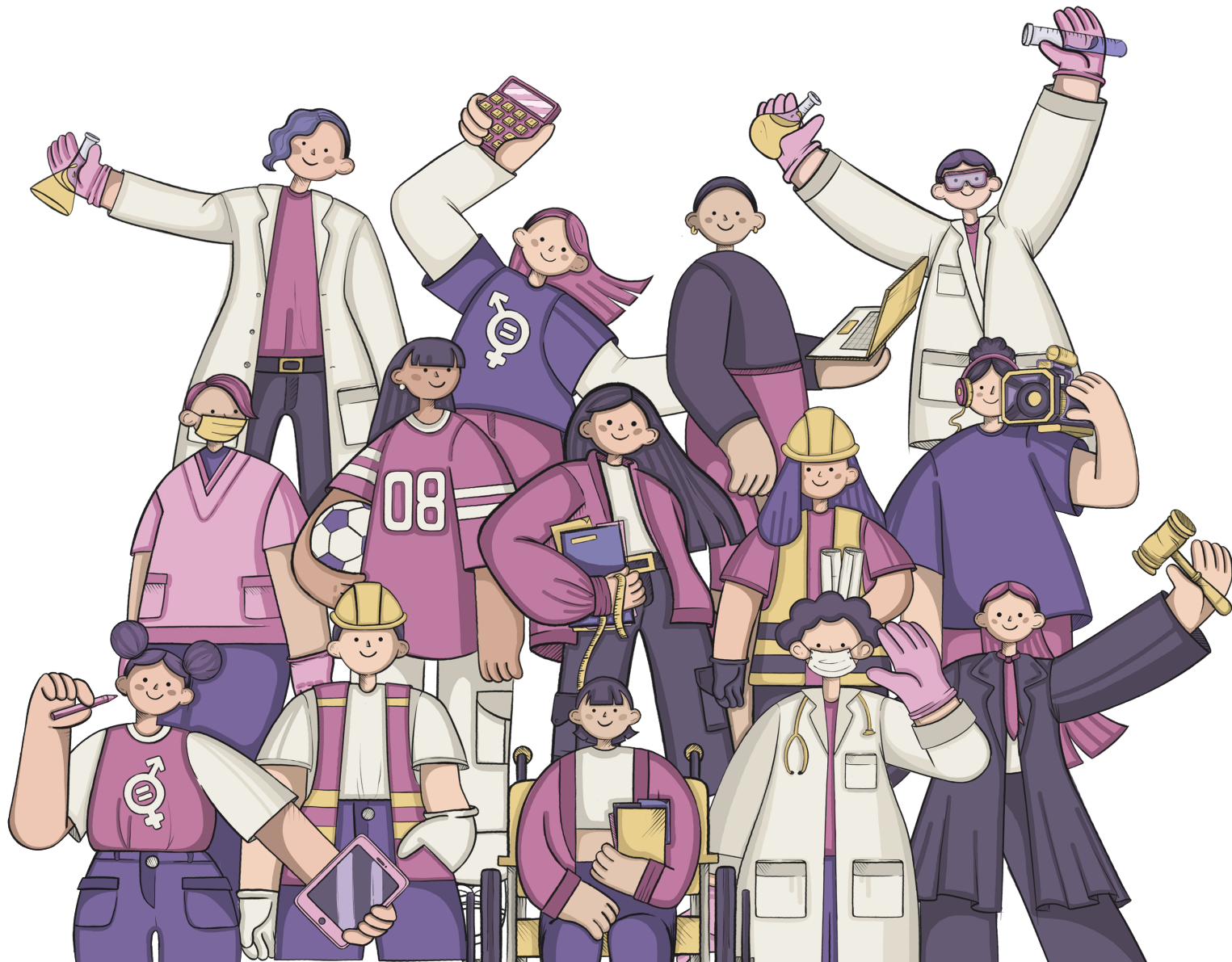
Respecto da análise dos datos do PTXAS, continúan a evidenciar unha presenza maioritaria de mulleres neste colectivo fronte aos varóns (63,23 % fronte a un 36,77 %).

DISTRIBUCIÓN POR XÉNERO PTXAS



Con todo, ao igual que sucede co colectivo de PDI, tamén se observa a existencia de segregación horizontal: aínda que se trata dun colectivo altamente feminizado, detéctase a presenza maioritaria de mulleres na escala xeral ou de bibliotecas, mentres que os varóns continúan a ocupar máis os postos da escala técnica, perpetuando o estereotipo dunha alta masculinización desta escala.

Así e todo, obsérvase unha presenza equilibrada de ambos os sexos nos postos de responsabilidade, o que nos permite falar de que non existe segregación vertical neste colectivo.



3

ESTRUCTURA

03. ESTRUCTURA

A elaboración do III Plan de igualdade da Universidade da Coruña 2024-2027 inspírase nos seguintes principios reitores:

1 UNIDADE

Preséntase un plan único en que se abordan a desigualdade entre mulleres e homes e a violencia de xénero de forma conxunta, posto que a violencia de xénero é unha consecuencia da expresión máxima do continuo da desigualdade.

Este é ademais un plan pensado para toda a Comunidade Universitaria, para todos os colectivos que a integran e para todos os centros, facultades e escolas da UDC. Neste sentido, os plans de igualdade que desenvolvan os distintos centros da UDC deberán de ser respectuosos co disposto neste documento. Co fin de evitar a aprobación de plans de igualdade de ámbito limitado que poidan entrar en contradición co disposto no Plan de Igualdade da UDC, a vicerreitoría con competencias en igualdade, ou persoa en quen delegue, deberá emitir informe, preceptivo e vinculante, previo á aprobación de calquera outro plan aplicable aos distintos centros, facultades ou escolas da UDC.

INICIATIVA MARCO EN IGUALDADE DE XÉNERO

O III Plan é unha estratexia coordinada e compartida que busca sumar esforzos e vontades de todas as facultades, escolas, departamentos, servizos e entidades dependentes da UDC, con vistas a seguir adiante na consolidación dunha sociedade máis equitativa. Polo tanto, este programa de actuacións ten como público destinatario o conxunto da nosa universidade, porque o seu obxectivo é a igualdade real e efectiva de oportunidades, dereitos e obrigas de todas as persoas que forman parte da comunidade universitaria.

A posta en práctica deste enfoque significa que as iniciativas que se presentan neste documento buscan darlles resposta ás realidades, oportunidades, necesidades e expectativas de todas as persoas que forman parte da comunidade universitaria. Neste sentido, cabe insistirmos en que a igualdade de xénero non beneficia en exclusiva ás mulleres, senón que se trata dun requisito imprescindible para conseguirmos un modelo social igualitario. Xa que logo, o III Plan aspira a converterse nun elemento impulsor da igualdade de xénero, nunha guía fundamental para mudar aqueles elementos ou inercias que dan lugar á reprodución do machismo e das inxustizas sociais, que tamén afectan á universidade, e respecto dos cales esta debe ser un referente para o cambio.

3 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO

O principio de igualdade de oportunidades e de trato determinado polo marco normativo vixente é aplicable en todas as situacións de discriminación ou desvantaxe ante o privilexio que as sociedades patriarcais lles outorgan aos homes e en chave interseccional. Convértese por iso nunha dimensión de análise das actuacións que se emprenden no marco desta estratexia común 2024-2027.

Ademais de corrixir as situacións de discriminación que, desafortunadamente, aínda se seguen a producir por razón de xénero, tamén na UDC, o III Plan defende a aplicación dun marco xeral para a igualdade entre mulleres e homes que lles reconece o mesmo valor a todas as persoas, xunto co dereito ás diferenzas nas súas aspiracións e necesidades na sociedade, de tal maneira que se garanta unha educación pública sen nesgos de xénero.

Así mesmo, o novo plan inclúe o deseño e a organización de accións de sensibilización orientadas á toma de conciencia e interiorización doutros modelos de masculinidade, baseados nas relacións entre sexos en chave de igualdade. É fundamental que os homes en posición de liderado na UDC se impliquen e proporcionen referentes positivos sobre a igualdade de xénero, así como que apoiem e participen no desenvolvemento de políticas de igualdade nos seus espazos de decisión. Así mesmo, a implicación dos homes nos coidados é algo moi necesario co fin de apoiar que se compartan dunha forma equilibrada as responsabilidades parentais e familiares, o traballo doméstico e o de coidados das persoas ao cargo. Por último, é necesario que os homes e os nenos tomen parte activa na prevención e eliminación de todas as formas de violencia, especialmente a violencia de xénero.

CONSIDERACIÓN DA DIVERSIDADE DAS MULLERES

As mulleres non constitúen un conxunto homoxéneo, senón que, ao igual que os homes, forman un grupo moi heteroxéneo e diverso, tanto en relación coa posición social e a experiencia vivida como desde o punto de vista da procedencia ou o contexto cultural, a sexual, o estado de saúde, as aspiracións e os proxectos de vida. Xa que logo, este III Plan pretende ter unha mirada interseccional para articular as medidas que o conforman.

5 TRANSVERSALIDADE DA PERSPECTIVA DE XÉNERO

O III Plan de igualdade da Universidade da Coruña ten entre os seus fins o de impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións desta universidade, tal como se recolle tamén na LOSU. A transversalidade da igualdade de xénero é un imperativo legal, pero sobre todo é unha ferramenta esencial no deseño de políticas educativas non discriminatorias en que se atenda ás diferenzas entre homes e mulleres, como as de tipo interseccional, permitindo a avaliación dos seus efectos en función do xénero.

A transversalización da dimensión de xénero, como estratexia de mellora da educación, implica que ningún aspecto da realidade económica, social, cultural e política, e en consecuencia tampouco ningunha intervención desde os servizos públicos, sexa alieo ás persoas, polo que a análise da realidade debe ter en conta esta dimensión que deriva de coñecer a situación, as necesidades, as achegas e os saberes de mulleres e de homes.

OS HOMES COMO COPARTÍCIPIES DO CAMBIO

Igualmente importante para o III Plan é a articulación de fórmulas e espazos que favorezan o incremento do número de homes que, tanto no espazo universitario como no privado, cuestionan o modelo tradicional de masculinidade e se comprometen, xunto coas mulleres, a unha participación máis activa e visible no desenvolvemento integral de todas as persoas, amais de á consecución dunha sociedade máis xusta e igualitaria, que resulte beneficiosa para quen a integra.

Existen razóns políticas, ideolóxicas e éticas que levan a sociedade a esperar, demandar e apoiar que moitos homes opten por actitudes, posicionamentos e prácticas máis igualitarios, porque a igualdade é un valor de convivencia e un dereito das persoas. En definitiva, o reto é construímos un modelo social máis democrático, onde se compartan espazos e responsabilidades, e para iso é fundamental que sexan cada vez máis os homes dispostos a liberarse dunha masculinidade mal entendida e a comprometerse de forma activa, xunto coas mulleres, a atinxir un mundo mellor para todas as persoas.

7 APODERAMENTO DAS MULLERES

Falamos de apoderamento das mulleres no sentido de valorar e fortalecer as súas formas de facer, de educarse, de exercer o poder e de relacionarse, incorporando as súas perspectivas, as súas necesidades e os seus intereses, facilitando o exercicio activo dos seus dereitos e o seu acceso á toma de decisións. Este punto adquire unha gran relevancia cando se analizan os estudos científicos que poñen en evidencia as distintas barreiras sociais que teñen que enfrontar.

COOPERACIÓN E COORDINACIÓN

Dada a dificultade de xestionar as políticas de igualdade, conforme os principios anteriormente mencionados, é importante logramos unha maior colaboración e coordinación interdepartamental e interinstitucional. Esta ten lugar a partir de procedementos de traballo conxuntos en que cada vicerreitoría, facultade ou departamento, área, servizo etc. achega as súas experiencias, os seus coñecementos e capacidades de intervir e de establecer un sistema de intercambio de información eficaz sobre a situación en materia de igualdade, para optimizar os mecanismos de seguimento e avaliación.

O III Plan de igualdade da Universidade da Coruña recolle un total de 57 medidas distribuídas en cinco eixes de actuación cun obxectivo común: a integración do principio de igualdade de xeito transversal en todos os eidos da UDC, así como a eliminación de calquera manifestación da violencia de xénero e a violencia sexual ou por razón de sexo na UDC, que afecta a todos os colectivos da comunidade universitaria: alumnado, PDI, PTXAS e persoal a cargo de proxectos.

A continuación detállanse as diferentes medidas que integran o III Plan de igualdade segundo o eixe de actuación en que están encadradas. A vixencia deste III Plan acadará un total de catro anos, desde a súa aprobación ata decembro de 2027. A Oficina para a Igualdade de Xénero (OIX) e a vicerreitoría de que dependa en cada momento serán as responsables de velar polo cumprimento das accións previstas neste plan, polo que non aparecen identificadas como tales naquelas accións que non sexan executadas directamente pola OIX nin en que só actúa como entidade colaboradora ou supervisora do desenvolvemento. Así mesmo, no que respecta aos indicadores, os datos de persoas deberán recollese sempre desagregados por sexo, así como por área de coñecemento, cando se trate de datos de PDI ou alumnado.

6

8

EIXE 1
GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE

Trátase dun propósito renovado e máis ambicioso que o albergado en plans anteriores, xa que, a través das actuacións que se executarán nestes catro anos, quérese consolidar a posición da UDC como universidade feminista, libre de violencias de xénero no deseño, a execución e o seguimento de actuacións educativas e sociais de que toda a comunidade universitaria se beneficie de forma equivalente, contribuíndo ao progreso e benestar do conxunto da sociedade.

Xa que logo, os obxectivos e actuacións recompilados para esta área de intervención céntranse en conseguir un maior impacto e unha maior eficacia das políticas universitarias a prol da igualdade, así como a consolidación e mellora da estrutura da OIX, o que é fundamental para seguir a traballar nas diferentes iniciativas que perseguen a igualdade. Neste sentido, a figura de responsable de Igualdade constitúese en garante do correcto desenvolvemento destas medidas.

EIXE 1: GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE				
OBXECTIVO: Introducir a perspectiva de xénero nas políticas da UDC				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
1.1	Incorporación da perspectiva de xénero nos regulamentos internos de funcionamento e nas normativas propias da UDC	Secretaría Xeral e servizos responsables das normativas	N.º de documentos revisados	Continuada
1.2	Introdución da formación obrigatoria en perspectiva de xénero e prevención das violencias machistas para acceder/promover a cargos de responsabilidade na xestión universitaria ou servizos chave da UDC	Reitoría, Xerencia e Secretaría Xeral	N.º de horas formativas obrigatorias N.º de persoas	Continuada
1.3	Consolidación da celebración do 8 de marzo, 25 de novembro e 11 de febreiro como actos institucionais para toda a comunidade universitaria	OIX, Reitoría, vicerreitoría responsable en materia de igualdade e vicerreitoría responsable de divulgación científica e/ou investigación	N.º de servizos implicados N.º de actos realia-	Continuada
1.4	Inclusión da perspectiva de xénero en todas as campañas e actividades que realice a institución	Equipo de goberno, vicerreitorías responsables dos servizos de divulgación e Gabinete de Comunicación	N.º de campañas realizadas Impacto das campañas (métrica en RRSS etc.)	Continuada
1.5	Modificación dos programas de xestión para a estandarización dos indicadores de xénero nos datos recadados pola UDC	Reitoría, Servizo de Informática e Comunicacions, Unidade de Análise e Xestión de Datos, e outros servizos de que dependan as aplicacións	N.º de programas modificados	Continuada
1.6	Redeseño dos pregos administrativos de contratación para garantir que as empresas incorporen a perspectiva de xénero no desenvolvemento do servizo que lle prestan á UDC	Xerencia e Servizo de Contratación Administrativa	N.º de pregos redeseñados	Continuada
1.7	Inclusión nos temarios das convocatorias de persoal da UDC de cuestións en materia de igualdade	Xerencia	N.º de preguntas incluídas	2024
1.8	Modificación dos procedementos internos de contratación de persoal laboral que evite os nesgos de xénero	Xerencia e vicerreitoría responsable de investigación e transferencia	N.º de procedementos modificados	2025

EIXE 1: GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE				
OBXECTIVO: Fortalecer a Oficina para a Igualdade de Xénero, tanto no seu posicionamento institucional como na súa estrutura				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
1. 9	Dotación da OIX con persoal técnico con formación específica en desenvolvemento de políticas de igualdade	Reitoría, Xerencia e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de contratacións realizadas (datos desagregados por sexo)	2024
1. 10	Promoción de reunións periódicas entre as unidades de igualdade das tres universidades do SUG para fomentar as sinerxías	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de reunións e/ou coordinacións realizadas ao ano	Continuada
1. 11	Nomeamento de representantes de Igualdade en todos os centros da UDC	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de nomeamentos anuais	Continuada
1. 12	Rexistro da participación de mulleres e homes na oferta formativa sobre igualdade de xénero tendo en conta a área de coñecemento	OIX e CUFIE	N.º de persoas que reciben formación ao ano (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
1. 13	Realización de informes sobre o impacto de xénero dos orzamentos e dos Estatutos da UDC	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de informes elaborados	2026 - 2027
1. 14	Creación dunha colección sobre feminismos que aglutine obras sobre feminismo e igualdade de xénero	Servizo de Publicacións	N.º de exemplares editados ao ano	Continuada
1. 15	Implantación de puntos lila nas bibliotecas para difundir as políticas, os documentos e eventos en materia de igualdade e contra as violencias machistas	Vicerreitoría responsable de bibliotecas	N.º de puntos creados	Continuada
1. 16	Implantación de puntos violeta nas festas universitarias e desenvolvemento do protocolo para a súa actuación	Xerencia e OIX	N.º de puntos violeta instalados ao ano N.º de protocolos desenvolvidos	Continuada

EIXE 1: GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE				
OBXECTIVO: Garantir o liderado das mulleres e a composición equilibrada por xénero en todos os ámbitos da UDC				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
1. 17	Deseño de medidas para acadar a paridade entre mulleres e homes nas propostas de nomeamento de doutoramentos honoris causa, con limitación da proposta de homes naquelas áreas en que as mulleres estean infrarrepresentadas	Reitoría, vicerreitoría responsable de investigación e direccións de centros e departamentos	N.º de nomeamentos realizados ano (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
1. 18	Visibilización dos méritos académicos e investigadores de mulleres, sobre todo en ámbitos onde se atopan infrarrepresentadas	Reitoría, Gabinete de Comunicación, vicerreitoría responsable de investigación e direccións dos centros	N.º de novas anuais sobre méritos das mulleres investigadoras en canais institucionais	Continuada
1. 19	Deseño dunha campaña para aumentar o número de mulleres expertas convidadas a actos institucionais, conferencias etc.	OIX e Gabinete de Comunicación	Métrica da incidencia da campaña	2025
1. 20	Deseño de programas de mentoría para fomentar o liderado das mulleres en postos de responsabilidade (investigación, docencia ou administración) ou de representación	CUFIE, Xerencia, Secretaría Xeral, vicerreitoría responsable de estudantado, vicerreitoría responsable de investigación e vicerreitoría responsable de titulacións	N.º de programas implantados N.º de mulleres participantes nos programas N.º de mulleres IP N.º de mulleres coordinadoras de titulacións	2026
1. 21	Nomeamento de espazos relevantes na UDC que permitan conmemorar a mulleres de relevancia académica e/ou social	Reitoría e vicerreitoría responsable de infraestruturas, direccións de centros	N.º de informes elaborados	Continuada

EIXE 2
PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE, INVESTIGADORA E DE TRANSFERENCIA

Este eixe pretende darlle pulo á incorporación da perspectiva de xénero, con todo o que implica en canto a metodoloxías, visibilidade e recoñecemento, en toda a actividade docente, investigadora e de transferencia do coñecemento. Historicamente, as mulleres e os saberes por elas producidos mantivéronse agochados e non formaron parte de seu do coñecemento académico. Deste xeito, unha importante faceta deste coñecemento quedou eivada e as achegas das mulleres foron invisibilizadas. Ao mesmo tempo, a academia foi construíndose cun modelo androcéntrico que tamén se transmitía ao tecido social.

As medidas que se incorporan neste eixe buscan como obxectivo dar novos pasos para corrixir esta desigualdade e construírmonos un novo paradigma de coñecemento inclusivo e igualitario.

Neste sentido, será fundamental contar coa formación precisa para incorporar a perspectiva de xénero ao ámbito docente e á investigación, dotando o persoal das ferramentas teóricas e metodolóxicas axeitadas. Ademais, esta incorporación debe ser valorada na súa medida nos sistemas de avaliación e incorporada aos indicadores correspondentes.

EIXE 2: PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE DOCENTE, INVESTIGADORA E DE TRANSFERENCIA				
OBXECTIVO: Incluir a perspectiva de xénero na actividade investigadora e de transferencia				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
2.1	Impulso de obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero	Vicerreitoría responsable de investigación e CUFIE	N.º de horas de formación ao ano N.º de asistentes (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
2.2	Formación en perspectiva de xénero para persoal vinculado á investigación	Vicerreitoría responsable de investigación e CUFIE	N.º de horas de formación ao ano N.º de asistentes (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
2.3	Introducir os méritos transversais relacionados coa perspectiva de xénero na actividade investigadora como ítem valorable nas avaliacións dos grupos de investigación previas á repartición de fondos	Vicerreitoría responsable de investigación	N.º de ítems avaliados referidos á perspectiva de xénero na actividade investigadora	2024

EIXE 2: PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE DOCENTE, INVESTIGADORA E DE TRANSFERENCIA				
OBXECTIVO: Incluir a perspectiva de xénero na actividade docente				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
2.4	Inclusión da figura de especialista en igualdade (representante de igualdade do centro) nos procedementos de revisión ou modificación dos plans de estudos, con especial atención as titulacións especialmente masculinizadas	Vicerreitoría responsable en materia de titulacións, direccións de centros e responsable de Calidade dos centros	N.º de títulos modificados ou revisados coa participación da figura de especialista en xénero	Continuada
2.5	Inclusión de indicadores nos sistemas de garantía interna da calidade (SGIC) sobre a introdución da perspectiva de xénero na docencia	Vicerreitoría responsable dos sistemas de garantía interna da calidade dos títulos	N.º de indicadores incorporados nos SGIC	2024
2.6	Sensibilización e formación do profesorado para fomentar a introdución da perspectiva de xénero na docencia	Vicerreitoría responsable en planificación e innovación docente e CUFIE	N.º de horas de formación anual N.º de asistentes (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
2.7	Promoción dun espazo para compartir boas prácticas relativas á introdución da perspectiva de xénero na docencia no marco das Xornadas Interuniversitarias Galegas de Innovación Docente	Vicerreitoría responsable de planificación e innovación docente e CUFIE	N.º de encontros por ano N.º de participantes (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
2.8	Accións para incentivar a realización de teses de doutoramento no eido da igualdade de xénero	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, vicerreitoría responsable de investigación e Escola Internacional de Doutoramento	N.º de accións realizadas N.º de teses de doutoramento defendidas (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada
2.9	Introdución na Guía para avaliar a actividade docente da UDC (Docencia) de indicadores específicos relativos á incorporación da perspectiva de xénero na actividade docente do profesorado da UDC	Vicerreitoría responsable de planificación académica	N.º de indicadores introducidos	2024 - 2025

EIXE 3
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN

Un plan de igualdade é un documento que nace con vocación de transcender o papel e converterse en actuacións avaliáveis e medibles que contribúan a avanzar neste ámbito.

As actuacións e os obxectivos que as impulsan deben ser comunicados axeitadamente a toda a comunidade universitaria e tamén á sociedade en xeral. O plan debe ser coñecido, desenvolvido e mesmo esixido na súa execución por parte de todas as persoas destinatarias.

Para iso, é imprescindible contarmos cun eixe integralmente dedicado á sensibilización, á formación en materia de igualdade e á comunicación máis eficaz do III Plan. Destacan nel todas as accións formativas e de sensibilización en diversos soportes e formatos (formación en liña, xornadas, encontros de emprego, certames), o fomento do asociacionismo feminista entre o alumnado para facer agromar un tecido social consciente e implicado, a visibilización das mulleres en ámbitos académicos en que aínda son minoritarias ou as medidas relacionadas coa importancia do uso dunha linguaxe non sexista.

EIXE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN				
OBXECTIVO: Formar e sensibilizar a comunidade universitaria para identificar e rexeitar todas as formas de desigualdade, discriminación e violencia machista				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
3.1	Inclusión de xeito estable de formación permanente en materia de igualdade de xénero e de prevención e erradicación das violencias sexuais para PDI, PEC, alumnado e PTXAS	CUFIE, vicerreitoría responsable de PDI, Xerencia, vicerreitoría responsable de estudantado e vicerreitoría responsable de investigación	N.º de horas de formación por colectivo N.º de asistentes (datos desagregados por sexo e colectivo)	Continuada
3.2	Difusión entre a comunidade universitaria do III Plan de igualdade	Xerencia, OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, Gabinete de Comunicación, CUFIE e vicerreitoría responsable do Plan de acción tutorial	N.º de accións anuais N.º de asistentes (datos desagregados por sexo)	Continuada
3.3	Implantación dun programa de formación para as persoas representantes de Igualdade dos centros	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de horas de formación anual N.º de asistentes (datos desagregados por sexo e área de coñecemento)	Continuada

EIXE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN				
OBXECTIVO: Formar e sensibilizar a comunidade universitaria para identificar e rexeitar todas as formas de desigualdade, discriminación e violencia machista				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
3.4	Mantemento e deseño de novas accións que permitan impulsar o compromiso dos homes coa igualdade	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de accións anuais N.º de asistentes	Continuada
3.5	Continuidade do Certame de Traballos Académicos con Perspectiva de Xénero Ángeles Alvariño	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	N.º de traballos presentados (datos desagregados por área de coñecemento)	Continuada
3.6	Apoio á creación de asociacións de alumnado feministas e/ou con perspectiva de xénero	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, vicerreitoría responsable de estudantado e vicerreitoría responsable de participación	N.º de asociacións creadas Medidas de apoio impulsadas	Continuada
3.7	Incorporación da perspectiva de xénero nos criterios de avaliación das asociacións de alumnado	Vicerreitoría responsable de estudantado e Servizo de Estudantes	N.º de criterios introducidos	2024
3.8	Deseño dunha formación asíncrona (tipo MOOC) obrigatoria para o novo alumnado sobre materias de igualdade	OIX, CUFIE, vicerreitoría responsable en materia de igualdade e vicerreitoría responsable de estudantado	N.º de horas lectivas por ano	2024
3.9	Deseño de iniciativas específicas para mulleres nas feiras de emprego e distintas actividades relacionadas con empregabilidade e emprendemento	Vicerreitoría con competencias en empregabilidade	N.º de iniciativas realizadas	Continuada
3.10	Habilitación de polo menos un baño inclusivo en cada un dos centros da UDC	Vicerreitoría responsable de infraestruturas, direccións de centros e ADI	N.º de baños inclusivos creados N.º de centros con baño inclusivo	2025 - 2026
3.11	Visibilización da presenza das alumnas nas carreiras altamente masculinizadas	Vicerreitoría responsable de estudantado e Gabinete de Comunicación	N.º de novas anuais en canais institucionais	Continuada

EIXE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN				
OBXECTIVO: Promover o uso da linguaxe e imaxes non sexistas en todas as vías de comunicación da UDC				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
3. 12	Adaptación a unha linguaxe non sexista da sinalética correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UDC, así como das salas ou aulas dos edificios das distintas facultades e escolas	Vicerreitoría responsable de infraestruturas, Gabinete de Comunicación e direccións de centros	N.º de cambios realizados	2025 - 2026
3. 13	Revisión do uso da linguaxe e emprego de imaxes inclusivas nos formularios, espazos oficiais dixitais e canais de comunicación da UDC	Gabinete de Comunicación e direccións de centros	N.º de espazos revisados N.º de documentos revisados	Continuada
3. 14	Creación dun manual sobre a utilización dunha linguaxe inclusiva	OIX, vicerreitoría responsable de igualdade, Xerencia e Servizo de Normalización Lingüística	Creación de manual: si ou non	2025

EIXE 4
PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

A prevención e intervención fronte á violencia de xénero en todas as súas manifestacións é o eixe máis crucial e sensible deste plan, na medida en que se trata da expresión máxima da desigualdade. As cifras que dan conta da súa magnitude sacódenos constantemente. Desde a academia non só é preciso previr, detectar e intervir ante calquera situación que poida xurdir no seu ámbito, senón tamén contribuír á súa eliminación na sociedade.

Neste sentido, a universidade convértese nun acaído altofalante desde o cal desenvolver medidas de prevención como as propostas, a través de actividades de divulgación, difusión e sensibilización en distintos medios, sinaladamente nos novos formatos que brindan as novas tecnoloxías. Resulta tamén imprescindible abordar e intervir nas situacións de violencia mellorando o apoio e acompañamento ás vítimas con medidas que ofrezan asesoramento e recursos de diversa índole.

EIXE 4: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO				
OBXECTIVO: Formar e sensibilizar fronte ás situacións de acoso sexista e outras formas de violencia de xénero				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
4.1	Accións de sensibilización e formación para previr situacións de violencia e acoso sexual e por razón de sexo/xénero	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade e CU-FIE	N.º de accións formativas e/ou de sensibilización realizadas N.º de horas de formación N.º de asistentes	Continuada
4.2	Desenvolvemento de campañas de difusión do Protocolo	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, vicerreitoría responsable do Plan de acción tutorial e ADI	N.º de accións de difusión	Continuada
4.3	Utilización das RRSS como ferramenta para informar, sensibilizar e promover o rexeitamento das violencias de xénero.	OIX e Gabinete de Comunicación	N.º de campañas realizadas Impacto medido segundo métricas das RRSS	Continuada

EIXE 4: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO				
OBXECTIVO: Formar e sensibilizar fronte ás situacións de acoso sexista e outras formas de violencia de xénero				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
4.4	Difusión dunha guía feminista para previr e actuar contra as violencias machistas entre as asociacións de estudantado da UDC	Gabinete de Comunicación e vicerreitoría responsable de estudantado	N.º de accións de difusión	Continuada
4.5	Accións de sensibilización e formación sobre outros modelos de masculinidade para previr as violencias machistas	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, CU-FIE e vicerreitoría responsable de estudantado	N.º de accións formativas e/ou de sensibilización realizadas N.º de horas de formación N.º de asistentes	Continuada

EIXE 4: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE ÁS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO				
OBXECTIVO: Mellorar a atención, acompañamento e seguimento das vítimas de violencia				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
4.6	Incremento e consolidación dos recursos existentes para o acompañamento e asesoramento técnico, especialmente no ámbito xurídico e psicolóxico, para vítimas de violencia machista e acoso	Xerencia e Secretaría Xeral	N.º de recursos implementados N.º de persoal técnico incorporado	2024 - 2025
4.7	Incorporación dos asuntos tramitados pola OIX en casos de violencia e acoso nos informes anuais do/a valedor/a e na memoria do/a reitor/a	Reitoría e Valedoría Universitaria	Inclusión nas memorias do Reitor: si ou non Inclusión nos informes do Valedor Universitario: si ou non	Continuada
4.8	Promoción de iniciativas para facilitar o traslado a outros centros ou universidades de vítimas de violencia de xénero	Xerencia, vicerreitoría responsable de estudantado e vicerreitoría responsable de PDI	N.º de solicitudes recibidas N.º de traslados realizados	Continuada

EIXE 5
CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E BENESTAR

Tradicionalmente o ámbito doméstico e as tarefas de coidados estiveron atribuídas ás mulleres, e as cifras amosan que, con evidentes cambios históricos, aínda segue a ser así. O feito de que sigan a recaer sobre as mulleres tanto a xestión como a maior parte dos coidados, impacta negativamente en moitas áreas das súas vidas, nomeadamente no seu desenvolvemento profesional tanto no acceso como na permanencia ou na promoción nos seus postos de traballo.

Para lle facer fronte a esta realidade, o derradeiro eixe do III Plan de igualdade presenta medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade que pretenden contribuír a harmonizar e racionalizar os tempos profesionais, persoais e dos coidados, introducindo a perspectiva de xénero neste ámbito

para lograr unha asunción de responsabilidades máis igualitaria e corresponsable. Para tal fin, elaborárase unha diagnose previa que fundamentará un plan de conciliación dirixido ao persoal da UDC, co fin de detectar as súas principais demandas e necesidades, así como de darlles cumprida resposta, de xeito que poida desenvolverse en todos os ámbitos vitais compatibilizándoos coa súa carreira profesional.

Neste eixe propóñense tamén medidas específicas relacionadas cos coidados e coa atención ás crianzas, amais de ás persoas maiores e dependentes, alén da aprobación dunha norma que regule axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación ou violencia de xénero.

EIXE 5: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E BENESTAR				
OBXECTIVO: Velar para que as formas organizativas do traballo estean baseadas na igualdade, impulsan un cambio na cultura organizativa que teña presente o benestar das persoas				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
5.1	Elaboración dunha diagnose sobre as necesidades de conciliación do persoal da UDC	OIX e vicerreitoría responsable en materia de igualdade	Estudo realizado: si ou non	2026
5.2	Elaboración e aprobación dun plan de conciliación propio para o persoal da UDC	OIX, vicerreitoría responsable en materia de igualdade, Xerencia e vicerreitoría responsable de PDI	Aprobación do plan: si ou non	2027
5.3	Impulso da sinatura de convenios con centros de día para a atención a persoas maiores e dependentes	Xerencia	N.º de conevenios asinados	Continuada
5.4	Aprobación dunha normativa sobre axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación ou violencia de xénero	Vicerreitoría responsable de planificación académica	Aproabción da normativa: si ou non	2024
5.5	Manter iniciativas de conciliación como campamentos en períodos de vacacións escolares e acceso a escolas infantís.	Xerencia e vicerreitorías responsables de extensión universitaria	N.º de iniciativas realizadas N.º de persoas usuarias	Continuada



4

OTNEVINDES

04. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Co fin de garantir o éxito do III Plan de igualdade da Universidade da Coruña é preciso asegurarmos a súa avaliación final, así como un correcto seguimento continuo das actuacións que se implementarán, co fin de comprobar o grao de desenvolvemento e cumprimento das medidas e valorar, deste xeito, a consecución dos obxectivos formulados co seu deseño.

Isto irá ligado á derradeira fase do Plan, que será precisamente a devandita avaliación final, en que se dará conta do grao de consecución dos obxectivos marcados, os resultados obtidos e o seu impacto na comunidade universitaria.

O seguimento consiste nun proceso de observación e análise do desenvolvemento do III Plan, que permitirá verificar o que se está realizando e controlar o cumprimento das medidas e obxectivos propostos. A Comisión de Seguimento e Avaliación será o órgano encargado desta tarefa.

Para levala a cabo será precisa a colaboración dos diferentes órganos responsables da UDC, en consonancia coa natureza transversal das políticas de igualdade. Estes órganos deberán recompilar e fornecer os datos necesarios para o seguimento das medidas previstas no Plan.

A Comisión de Seguimento e Avaliación estará conformada polo/a director/a e o/a subdirector/a da OIX, así como polo/a vicerreitor/a con competencias en igualdade ou a persoa en quen delegue e o persoal técnico que se requira.

O seguimento das medidas previstas no III Plan terá lugar simultaneamente á súa execución e farase de forma anual. O traballo da Comisión de Seguimento e Avaliación será realizar unha avaliación continuada que permita analizar a adecuación das actuacións implementadas, detectar as posibles deficiencias que se produzan e incluso modificar as desviacións dos obxectivos formulados, o que se traducirá na elaboración de informes ou avaliacións intermedias deste plan.

Entre as tarefas da Comisión de Seguimento e Avaliación figuran as seguintes:

1

REALIZAR O SEGUIMIENTO E CONTROL DAS ACCIÓNS QUE SE DESENVOLVAN

Analizar o seu nivel de implantación a través dos indicadores marcados e propoñer, de ser o caso, aquelas modificacións que foren precisas de cara a unha maior adecuación á situación real da UDC.

Este traballo continuado vai facilitar, por unha banda, garantir a implantación do III Plan de igualdade e ter información actualizada sobre o desenvolvemento das medidas que nel se recollen; ademais, pola outra, fará máis doada a adecuación deste plan ás novas necesidades que poden ir xurdindo, ao se identificaren puntos de mellora. Cómpre lembrarmos que o III Plan de igualdade da Universidade da Coruña é un documento vivo, cambiante, que debe adaptarse á realidade da institución ao longo da súa vixencia.

2

ELABORAR AS ACTAS DAS REUNIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

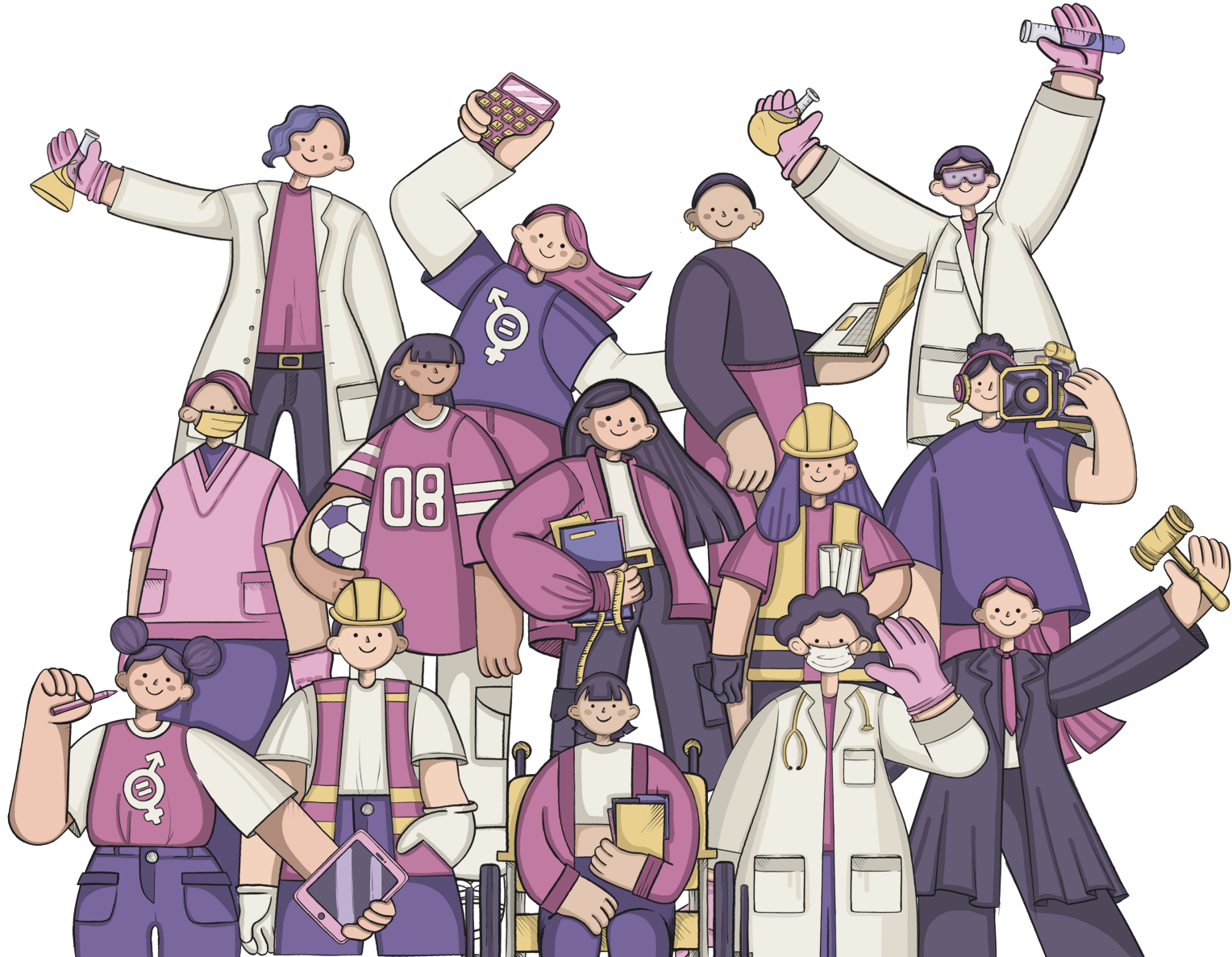
Nestas actas recolleranse os avances na consecución dos obxectivos do III Plan, os atrancos detectados e as propostas de mellora que se estimen oportunas.

3

ELABORAR PERIÓDICAMENTE INFORMES DE SEGUIMIENTO

Durante a execución do Plan prepararase un informe intermedio sobre o cumprimento dos seus obxectivos, e outro ao final do seu período de vixencia.



A large, stylized white number '5' is centered on a solid purple background. The number has a thick, bold appearance with a slight slant to the top bar.

PROGRAMA

05. CRONOGRAMA

EIXE 1: GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
1.1	Incorporación da perspectiva de xénero nos regulamentos internos de funcionamento e nas normativas propias da UDC	●	●	●	●
1.2	Introdución da formación obrigatoria en perspectiva de xénero e prevención de violencias machistas para acceder/promover a cargos de responsabilidade na xestión universitaria ou servizos chave da UDC	●	●	●	●
1.3	Consolidación da celebración do 8 de marzo, 25 de novembro e 11 de febreiro como actos institucionais para toda a comunidade universitaria	●	●	●	●
1.4	Inclusión da perspectiva de xénero en todas as campañas e actividades que realice a institución	●	●	●	●
1.5	Modificación dos programas de xestión para a estandarización dos indicadores de xénero nos datos recadados pola UDC	●	●	●	●
1.6	Redeseño dos pregos administrativos de contratación para garantir que as empresas incorporen a perspectiva de xénero no desenvolvemento do servizo que prestan á UDC	●	●	●	●
1.7	Inclusión nos temarios das convocatorias de persoal da UDC de cuestións en materia de igualdade	●			
1.8	Modificación dos procedementos internos de contratación de persoal laboral que evite os nesgos de xénero		●		
1.9	Dotación da OIX con de persoal técnico con formación específica en desenvolvemento de políticas de igualdade	●			
1.10	Promoción de reunións periódicas entre as unidades de igualdade das tres universidades do SUG para fomentar as sinerxías	●	●	●	●
1.11	Nomeamento de representantes de Igualdade en todos os centros da UDC	●	●	●	●

EIXE 1: GOBERNANZA E POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA A IGUALDADE					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
1.12	Rexistro da participación de mulleres e homes na oferta formativa sobre igualdade de xénero tendo en conta a área de coñecemento	●	●	●	●
1.13	Realización de informes sobre o impacto de xénero dos orzamentos e dos Estatutos da UDC			●	●
1.14	Creación dunha colección sobre feminismos que aglutine obras sobre feminismo e igualdade de xénero	●	●	●	●
1.15	Implantación de puntos lila nas bibliotecas para difundir as políticas, os documentos e eventos en materia de igualdade e contra as violencias machistas	●	●	●	●
1.16	Implantación de puntos violeta nas festas universitarias e desenvolvemento do protocolo para a súa actuación	●	●	●	●
1.17	Deseño de medidas para acadar a paridade entre mulleres e homes nas propostas de nomeamento de doutoramentos honoris causa, con limitación da proposta de homes naquelas áreas en que as mulleres estean infrarrepresentadas	●	●	●	●
1.18	Visibilización dos méritos académicos e investigadores de mulleres, sobre todo en ámbitos onde se atopan infrarrepresentadas	●	●	●	●
1.19	Deseño dunha campaña para aumentar o número de mulleres expertas convidadas a actos institucionais, conferencias etc.	●	●	●	●
1.20	Deseño de programas de mentoría para fomentar o liderado das mulleres en postos de responsabilidade (investigación, docencia ou administración) ou de representación	●	●	●	●
1.21	Nomeamentos de espazos relevantes na UDC que permitan conmemorar mulleres de relevancia académica e/ou social	●	●	●	●

EIXE 2: PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE, INVESTIGADORA E DE TRANSFERENCIA					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
2.1	Impulso de obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero	●	●	●	●
2.2	Formación en perspectiva de xénero para persoal vinculado á investigación	●	●	●	●
2.3	Introducir os méritos transversais relacionados coa perspectiva de xénero na actividade investigadora como ítem valorable nas avaliacións dos grupos de investigación previas á repartición de fondos	●			
2.4	Inclusión da figura de especialista en igualdade (representante de Igualdade do centro) nos procedementos de revisión ou modificación dos plans de estudos, con especial atención ás titulacións especialmente masculinizadas	●	●	●	●
2.5	Inclusión de indicadores nos sistemas de garantía interna da calidade (SGIC) sobre a introdución da perspectiva de xénero na docencia		●		
2.6	Sensibilización e formación do profesorado para fomentar a introdución da perspectiva de xénero na docencia	●	●	●	●
2.7	Promoción dun espazo para compartir boas prácticas relativas á introdución da perspectiva de xénero na docencia no marco das Xornadas Interuniversitarias Galegas de Innovación Docente	●	●	●	●
2.8	Accións para incentivar a realización de teses de doutoramento no eido da igualdade de xénero	●	●	●	●
2.9	Introdución na Guía para avaliar a actividade docente da UDC (Docentia) de indicadores específicos relativos á incorporación da perspectiva de xénero na actividade docente do profesorado da UDC			●	●

EIXE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COMUNICACIÓN					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
3.1	Inclusión de xeito estable de formación permanente en materia de igualdade de xénero e de prevención e erradicación das violencias sexuais para PDI, PEC, alumnado e PTXAS	●	●	●	●
3.2	Difusión entre a comunidade universitaria do III Plan de igualdade	●	●	●	●
3.3	Implantación dun programa de formación para as persoas representantes de Igualdade dos centros	●	●	●	●
3.4	Mantemento e deseño de novas accións que permitan impulsar o compromiso dos homes coa igualdade	●	●	●	●
3.5	Continuidade do Certame de Traballos Académicos con Perspectiva de Xénero Ángeles Alvriño	●	●	●	●
3.6	Apoio á creación de asociacións de alumnado feministas e/ou con perspectiva de xénero	●	●	●	●
3.7	Incorporación da perspectiva de xénero nos criterios de avaliación das asociacións de alumnado	●	●		
3.8	Deseño dunha formación asíncrona (tipo MOOC) obrigatoria para o novo alumnado sobre materias de igualdade	●	●		
3.9	Deseño de iniciativas específicas para mulleres nas feiras de emprego e distintas actividades relacionadas con empregabilidade e emprendemento	●	●	●	●
3.10	Habilitación polo menos dun baño inclusivo en cada un dos centros da UDC			●	●
3.11	Visibilización da presenza das alumnas nas carreiras altamente masculinizadas	●	●	●	●
3.12	Adaptación a unha linguaxe non sexista da sinalética correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UDC, así como das salas ou aulas dos edificios das distintas facultades e escolas	●	●	●	●
3.13	Revisión do uso da linguaxe e emprego de imaxes inclusivas nos formularios, espazos oficiais dixitais e canais de comunicación da UDC	●	●	●	●
3.14	Creación dun manual sobre a utilización dunha linguaxe inclusiva	●	●	●	●

EIXE 4: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRONTE AS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
4.1	Accións de sensibilización e formación para previr situacións de violencia e acoso sexual e por razón de sexo/xénero	●	●	●	●
4.2	Desenvolver campañas de difusión do Protocolo	●	●	●	●
4.3	Utilización das RRSS como ferramenta para informar, sensibilizar e promover o rexeitamento fronte ás violencias de xénero	●	●	●	●
4.4	Difusión dunha guía feminista para previr e actuar contra as violencias machistas entre as asociacións de estudantado da UDC	●	●	●	●
4.5	Accións de sensibilización e formación sobre outros modelos de masculinidade para previr as violencias machistas	●	●	●	●
4.6	Incremento e consolidación dos recursos existentes para o acompañamento e asesoramento técnico, especialmente no ámbito xurídico e psicolóxico, para vítimas de violencia machista e acoso	●	●		
4.7	Incorporación dos asuntos tramitados pola OIX en casos de violencia e acoso nos informes anuais do/a valedor/a e na memoria do/a reitor/a	●	●	●	●
4.8	Promoción de iniciativas para facilitar o traslado a outros centros ou universidades de vítimas de violencia de xénero.	●	●	●	●

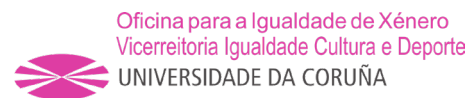
EIXE 5: CONCILIACIÓN, CORRRESPONSABILIDADE E BENESTAR					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
5.1	Elaboración dunha diagnose sobre as necesidades de conciliación do persoal da UDC			●	
5.2	Elaboración e aprobación dun plan de conciliación propio para o persoal da UDC				●
5.3	Impulso da sinatura de convenios con centros de día para a atención a persoas maiores e dependentes	●	●	●	●
5.4	Aprobación dunha normativa sobre axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación ou violencia de xénero	●			
5.5	Manter iniciativas de conciliación como campamentos en períodos de vacacións escolares e acceso a escolas infantís	●	●	●	●

III PLAN DE IGUALDADE

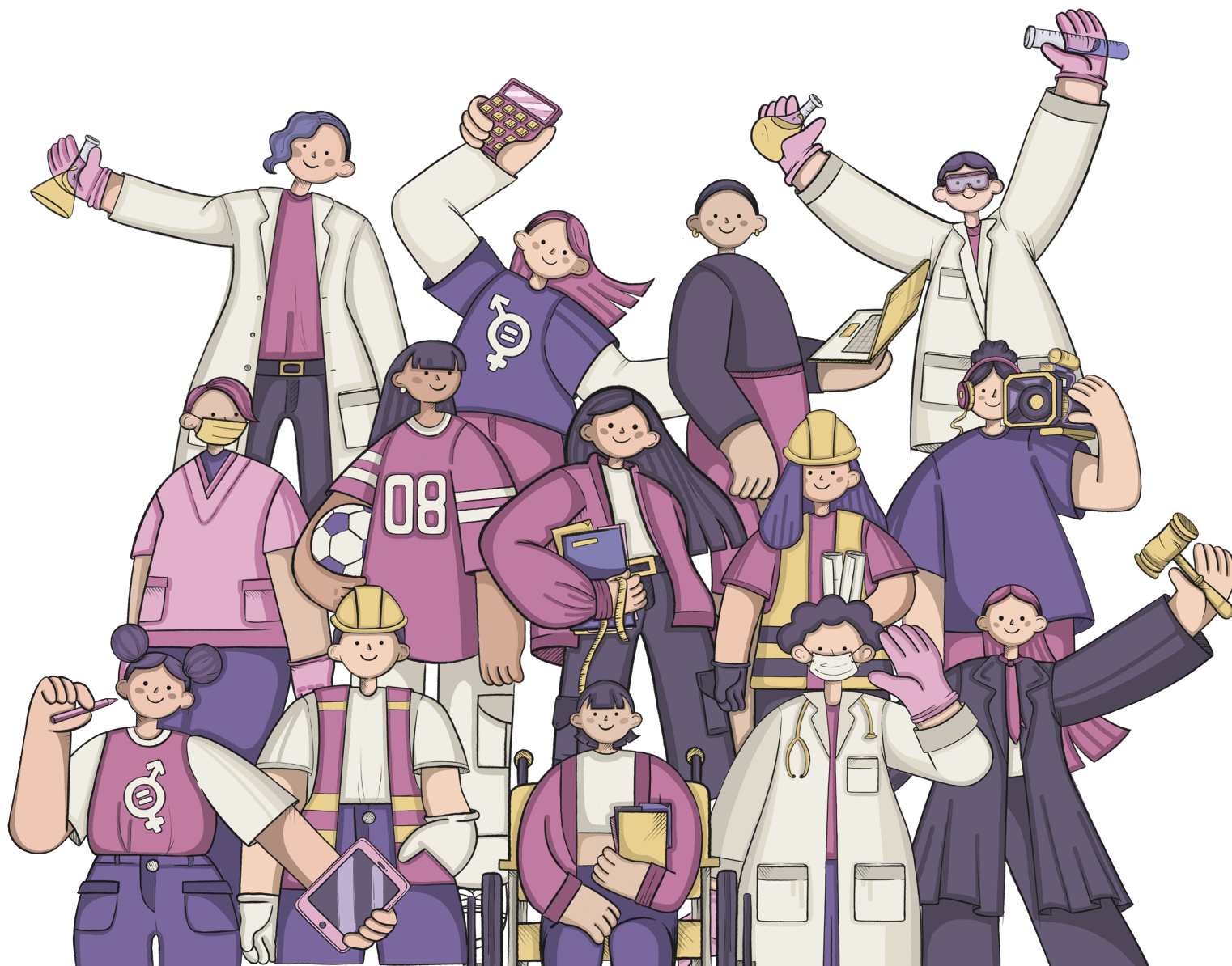
Universidade de A Coruña

2024 / 2027

Aprobado no Consello de Goberno do 20 de decembro de 2023



OIX



COMISIÓN NEGOCIADORA DO III PLAN DE IGUALDADE DA UNIVERSIDADE DA CORUÑA

O obxectivo da comisión foi o de desenvolver o III Plan de Igualdade. As persoas que formaron parte da comisión, cunha composición paritaria entre parte social e representación da UDC, foron as seguintes:

POLA UDC

Cristina López Villar,
(Vicerreitora de Igualdade Cultura e Deporte)

Ana María Neira Pena,
(Directora da Oficina para Igualdade de Xénero)

María José Abad López,
(Subdirectora da Oficina para Igualdade de Xénero)

Teresa Piñeiro,
(Representante de igualdade en Ciencias da Comunicación e directora do CEXEF)

María Jesús Grela Barreiro,
(Xefa do Servizo de Retribucións, Seguridade Social e Acción Social)

María Jesús Caínzos López,
(Vicexerenta do Campus de Ferrol)

Rosa María Varela Andrade,
(PTXAS na sección de extensión universitaria)

Mª Eugenia Vieito Blanco,
(PTXAS na Oficina para a Igualdade de Xénero)

POLA PARTE SOCIAL:

Carolina Rosende Bautista (UGT)

Susana Carballal Graña (UGT)

María Luisa Sánchez Simón (CCOO)

Manuela Babío Carazo (CCOO)

Mª Asunción López Arranz (CSIF)

José Antonio Bouzas Gómez (CSIF)

Belén Fernández Suárez (CIG)

María Gutiérrez Calvete (CIG)

MAQUETACIÓN E DISEÑO

Lucía Ares Vázquez

(Enxeñería en Deseño Industrial e Desenvolvemento do Produto)