



III PLAN DE IGUALDAD

Universidad de A Coruña

2024 / 2027

Aprobado en el Consejo de Gobierno
del 20 de diciembre de 2023

Cristina López Villar

Vicerrectora de Igualdad Cultura y Deporte, UD



SALUDO INSTITUCIONAL

A continuación, se presenta el III Plan de Igualdad de la Universidad de A Coruña fruto de un trabajo colectivo que involucró a toda la comunidad universitaria. Con base en la situación actual, este nuevo plan nace para dar respuesta a nuevos cambios legislativos y con el irrenunciable objetivo de impulsar la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres dentro de nuestra institución. El ámbito universitario se considera, desde hace mucho tiempo, como un espacio ideal para implementar políticas de igualdad, de ahí que la legislación dirigida a la academia sea extensa, lo cual demuestra la voluntad por cambiar la realidad. Las ideas de equidad, junto con la defensa de los derechos humanos, se convierten en ideas rectoras del espíritu académico, ya que no se puede entender la excelencia académica si no existe una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Fuera como fuera, independientemente de las obligaciones de tipo legal y de que la igualdad de género forme parte de uno de los objetivos de de-

sarrollo sostenible, la Universidad de A Coruña asume un compromiso institucional al aplicar un enfoque transversal y interseccional a las políticas universitarias. Este enfoque implica distintas unidades, servicios y órganos de la universidad, dado que una de las problemáticas de este calibre precisa del compromiso de todas las personas de la comunidad universitaria y, de hecho, así se refleja dentro del Plan Estratégico de la UDC que incorpora también objetivos específicos en esta materia.

El diagnóstico previo a la colaboración de este plan puso en manifiesto la presencia de ciertas asimetrías de género que afectan a la comunidad universitaria. La cultura patriarcal presente



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ÍNDICE

01

ANTECEDENTES

Definición general e introducción

02

METODOLOGÍA

Legislación vigente

03

III PLAN DE IGUALDAD

Principios y nueva estructura

04

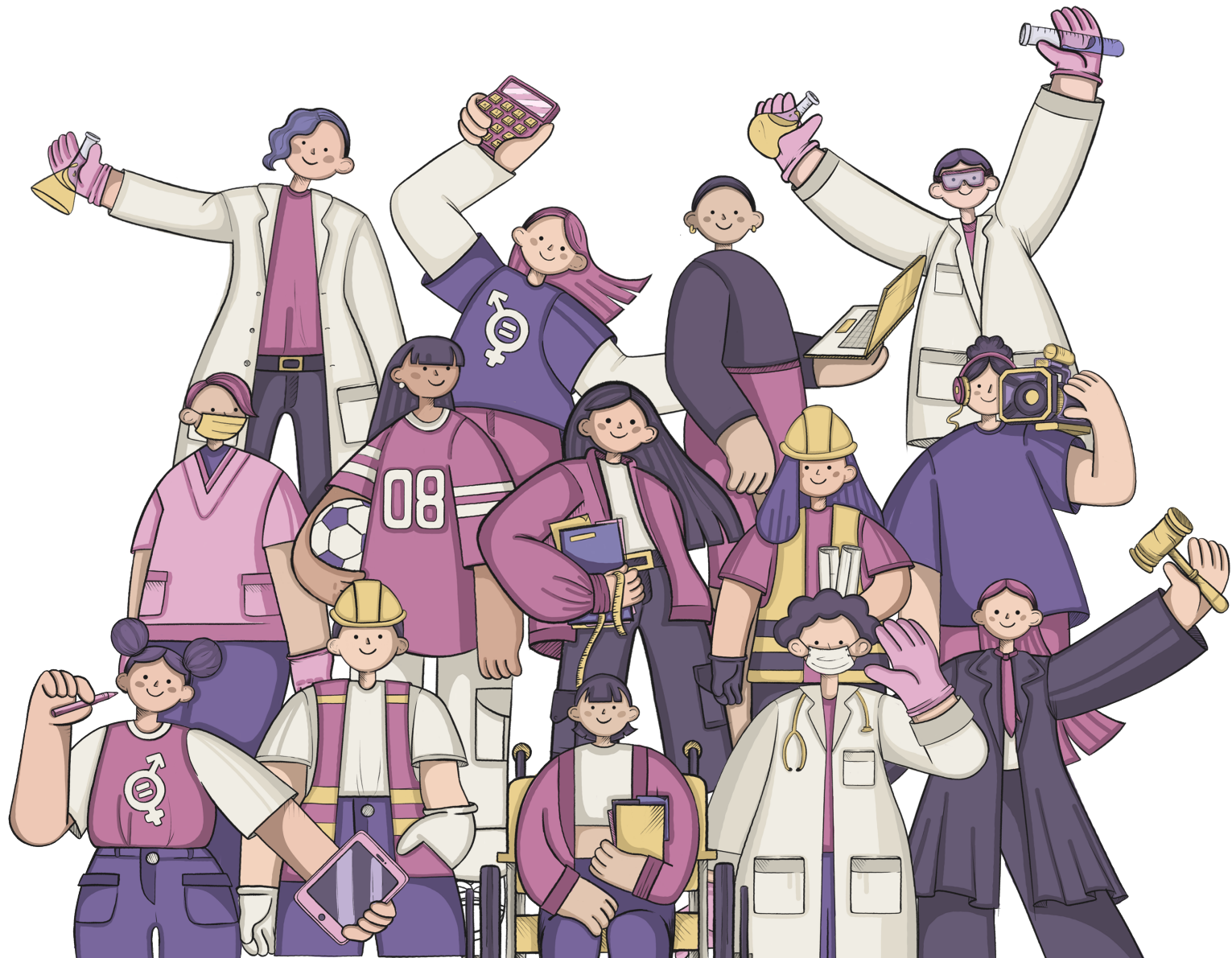
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Desarrollo del Nuevo Plan de Igualdad

05

CRONOGRAMA

Temporalización



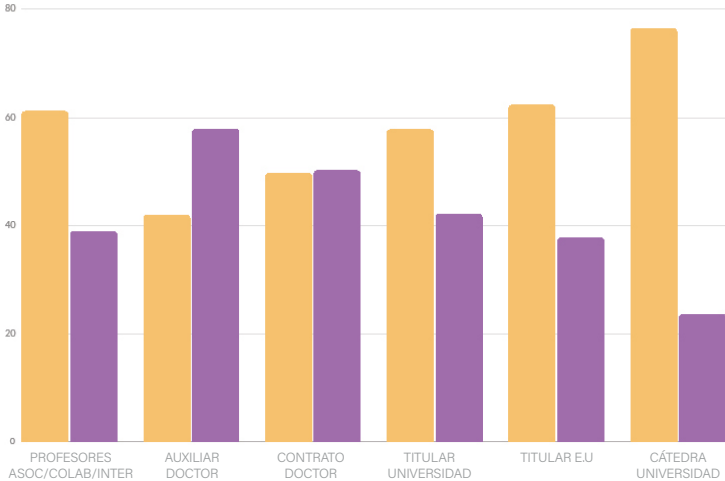
1

ANTECEDENTS

Esta situación de segregación por sexo en las categorías de profesorado, nombrada con la expresión «gráfico de tijeras», describe la disparidad entre hombres y mujeres en las categorías superiores de la carrera académica, así como en puestos de liderazgo, que es común dentro de las instituciones universitarias del sistema de educación superior español.

La representación gráfica muestra como, a medida que se asciende en la jerarquía académica, las mujeres a menudo enfrentan barreras que resultan en una brecha de género significativa. En la parte inferior del gráfico, correspondiente a las categorías iniciales en la carrera del PDI, la presencia de mujeres y hombres es más igualitaria. Sin embargo, a medida que se asciende a roles de mayor autoridad, como las cátedras, la proporción de mujeres disminuye notablemente. Esta brecha de género refleja desafíos persistentes en la igualdad de oportunidades de promoción y liderazgo para mujeres en el ámbito académico, que a menudo se atribuyen a prejuicios y obstáculos sistémicos.

DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CATEGORÍA



EJE 1:
GOBERNANZA Y POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA IGUALDAD

Se trata de un propósito renovado y más ambicioso que el albergado en planes anteriores, ya que, a través de las actuaciones que se ejecutarán en estos cuatro años, se quiere consolidar la posición de la UDC como universidad feminista, libre de violencias de género en el diseño, la ejecución y el seguimiento de actuaciones educativas y sociales de las que toda la comunidad universitaria se beneficie de forma equivalente, contribuyendo al progreso y bienestar del conjunto de la sociedad.

Por tanto, los objetivos y actuaciones recopilados para esta área de intervención se centran en conseguir un mayor impacto y una mayor eficacia de las políticas universitarias a favor de la igualdad, así como la consolidación y mejora de la estructura de la OIX, lo que es fundamental para seguir trabajando en las diferentes iniciativas que persiguen la igualdad. En este sentido, la figura de responsable de Igualdad se constituye en garante del correcto desarrollo de estas medidas.

EJE 1: GOBERNANZA Y POLÍTICAS UNIVERSITARIAS PARA LA IGUALDAD				
OBJETIVO: Introducir la perspectiva de género en las políticas de la UDC				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
1.1	Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos internos de funcionamiento y en las normativas propias de la UDC	Secretaría General y servicios responsables de las normativas	N.º de documentos revisados	Continuada
1.2	Introducción de la formación obligatoria en perspectiva de género y prevención de las violencias machistas para acceder/promover a cargos de responsabilidad en la gestión universitaria o servicios llave de la UDC	Rectorado, Gerencia y Secretaría General	N.º de horas formativas obligatorias N.º de personas	Continuada
1.3				

EJE 3: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN				
OBJETIVO: Promover el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todas las vías de comunicación de la UDC				
N	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
3. 12	Adaptación a un lenguaje no sexista de la sinaléctica correspondiente a la nomenclatura de centros, servicios, unidades y estructuras de la UDC, así como de las salas o aulas de los edificios de las distintas facultades y escuelas .	Vicerrectorado responsable de infraestructuras, Gabinete de Comunicación y direcciones de centros	N.º de cambios realizados	2025 - 2026
3. 13	Revisión del uso del lenguaje y empleo de imágenes inclusivas en los formularios, espacios oficiales digitales y canales de comunicación de la UDC	Gabinete de Comunicación y direcciones de centros	N.º de espacios revisados N.º de documentos revisados	Continuada
3. 14	Creación de un manual sobre la utilización de un lenguaje inclusivo	OIX, vicerrectorado responsable de igualdad, Gerencia y Servicio de Normalización Lingüística	Creación de manual: si o no	2025

EJE 4: PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A LAS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO					
N	MEDIDA	2024	2025	2026	2027
4.1	Acciones de sensibilización y formación para prevenir situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo/género	●	●	●	●
4.2	Desarrollar campañas de difusión del Protocolo	●	●	●	●
4.3	Utilización de las RRSS como herramienta para informar, sensibilizar y promover el rechazo frente a las violencias de género	●	●	●	●
4.4	Difusión de una guía feminista para prevenir y actuar contra las violencias machistas entre las asociaciones de estudiantado de la UDC	●	●	●	●
4.5	Acciones de sensibilización y formación sobre otros modelos de masculinidad para prevenir las violencias machistas	●	●	●	●
4.6	Incremento y consolidación de los recursos existentes para el acompañamiento y asesoramiento técnico, especialmente en el ámbito jurídico y psicológico, para víctimas de violencia machista y acoso	●	●		
4.7	Incorporación de los asuntos tramitados por la OIX en casos de violencia y acoso nos informes anuales del/la defensor/a y en la memoria del/la rector/a	●	●	●	●
4.8	Promoción de iniciativas para facilitar el traslado a otros centros o universidades de víctimas de violencia de género.	●	●	●	●

EJE 5: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR	
---	--

