Universitat de Girona
Unitat de Compromís Social
Àrea d'Igualtat

Segundo Plan de Igualdad de la Universidad de Girona (2021-2025)

Aprobado por el Consejo de Gobierno de la UdG en la sesión 03/2021, de 29 de abril

ÍNDICE

1. Presentación: principios y retos
2. Diagnóstico
3. Marco normativo regulador de las políticas de igualdad de género en el ámbito universitario
4. Ejes estratégicos y acciones
   - Eje estratégico 1. Promover la cultura para la equidad en toda la institución
   - Eje estratégico 2. Docencia con perspectiva de género
   - Eje estratégico 3. Investigación con perspectiva de género
   - Eje estratégico 4. Igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones laborales
   - Eje estratégico 5. Compromiso contra la discriminación y las violencias
   - Eje estratégico 6. Compromiso social y transferencia de conocimientos sensibles al género
5. Seguimiento y evaluación
6. Anexo documental
   ANEXO 1. Cronograma
   ANEXO 2. Ficha de seguimiento de cada acción

1. PRESENTACIÓN: PRINCIPIOS Y RETOS

Este Segundo Plan de Igualdad de la Universidad de Girona (2021-2025)[1] se ha concebido con el objetivo primordial de profundizar, desde un enfoque pragmático y transversal, las políticas que se iniciaron en el año 2009, cuando el Consejo de Gobierno, en la sesión 1/2009, de 29 de enero, aprobó el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,[2] que explicita, considerado en su conjunto, el compromiso institucional firme de promover el valor de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos que son competencia de la Universidad de Girona.

El principio estructural de la transversalidad de la perspectiva de género se erige como eje vertebrador de este segundo instrumento de planificación estratégica e inspira el trasfondo del conjunto de objetivos, estrategias y acciones que en él se priorizan para los próximos años.

En la redacción de este Segundo Plan de Igualdad se han tenido en cuenta distintas variables, que condicionan indefectiblemente su contenido y alcance. En primer lugar, el diseño y priorización de las acciones ha venido determinado por las necesidades específicas que se detectan en la actualidad en la Universidad de Girona, tomando en consideración la evolución de los diferentes diagnósticos e informes de datos desagregados de los últimos cursos académicos. La recopilación sistemática de estos datos ofrece una visión precisa no solo del estado

[1] Se ha optado por la denominación *plan de igualdad* por su simplicidad, pero en este marco se utiliza *igualdad* para designar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

[2] El Consejo de Gobierno de la Universidad de Girona, en la sesión 9/06, de 27 de octubre de 2006, aprobó la creación de una Comisión para el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Girona, encargada de impulsar y coordinar la redacción del primer Plan de Igualdad de Género. La Comisión del Plan de Igualdad de la UdG inició el trabajo de diagnosis. Los resultados generales de esta diagnosis, junto con la concreción de la estructura y del proceso de desarrollo del plan de igualdad se plasmaron en el documento "Avance del plan de igualdad", que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2008. Para una ampliación sobre el contenido del primer plan, véase la página web de la Unidad de Igualdad de Género, consultable en línea en el enlace https://www.udg.edu/ca/Portals/52/OContent_Docs/acord_pla_igualtat.pdf

de la cuestión, sino también, y muy especialmente, de las principales necesidades y sesgos de género que persisten en la actualidad. En el capítulo de diagnóstico de este instrumento de planificación estratégica se enumeran los informes y datos que se han tenido en cuenta en el diseño de las acciones priorizadas. Se han completado con los datos cualitativos obtenidos en el proceso participativo promovido a lo largo del primer semestre del curso 2020-2021, que ha permitido debatir y consensuar las estrategias y acciones de política de género que se incluyen en esta iniciativa. Este proceso participativo incluía una encuesta enviada a toda la comunidad universitaria de la UdG que han contestado 918 personas; varios grupos de discusión, que han sumado las contribuciones de unas setenta personas de los diferentes colectivos (estudiantado, PDI y PAS); entrevistas; sesiones informativas, de reflexión crítica y debate con el estudiantado, así como clases dirigidas en el marco de asignaturas que se imparten en diferentes grados. De igual manera, este Segundo Plan de Igualdad se ha sometido a revisión en diferentes órganos representativos y de gobierno, así como en redes de experiencia de la UdG en el ámbito del género. Este es el caso de la Comisión de Igualdad, la Comisión de Personal, el Consejo de Estudiantes y las delegaciones de género y diversidad de los diferentes centros docentes. A los efectos que aquí interesan, el desarrollo de este proceso participativo ha permitido consensuar y completar el catálogo de acciones que se detallan en este documento, haciendo del nuevo Plan de Igualdad de la UdG un instrumento que recoge compromisos explícitos de diferentes unidades, estructuras y servicios que integran nuestra comunidad universitaria. La suma de estas contribuciones ha permitido diseñar un instrumento de planificación concebido para avanzar, desde los avances alcanzados en diferentes ámbitos en la última década bajo los auspicios del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en la plena consolidación de la cultura de la igualdad en el conjunto de la institución y de la comunidad universitaria. Este Segundo Plan de Igualdad pretende ser, pues, una herramienta eficiente para avanzar en esta dirección.

Dicho esto, en la definición y priorización de estas acciones se ha tomado en consideración también el nuevo escenario propiciado por la asunción institucional de varios compromisos aprobados en los últimos tiempos y que condicionan, indefectiblemente, su contenido y su alcance. En clave interna, destaca especialmente la aprobación del nuevo Plan Estratégico de la UdG en la sesión 3/2019, de 14 de marzo de 2019, del Claustro universitario, avalado por el Consejo de Gobierno el 21 de marzo de 2019. A los efectos que aquí interesan, el plan UdG 2030 hace hincapié muy especialmente en la hipótesis de singularización de la suma de inteligencias, que solo podrá garantizarse efectivamente con un compromiso institucional explícito e inequívoco con la igualdad de oportunidades de todos los que forman parte de nuestra comunidad universitaria.

También en el ámbito interno, la UdG asume y promueve otros proyectos estratégicos de amplio alcance que orientarán el futuro más inmediato de la institución, de incidencia directa o tangencial en las políticas de igualdad de género, por su carácter transversal. Por ello, se ha procurado proyectar y alinear la transversalización de género como estrategia con estos otros instrumentos de planificación que se promueven institucionalmente. Entre estos proyectos que se alinean con la estrategia definida en el Segundo Plan de Igualdad encontramos el nuevo modelo docente UdG 21; el nuevo plan de calidad y el sistema de garantía interno de calidad que define, y los planes de formación del PDI y del PAS, que prevén formación específica con perspectiva de género. Complementariamente, otros compromisos adquiridos por la UdG explicitan y complementan el compromiso institucional con la igualdad. Son ejemplos paradigmáticos de ello el sello europeo Human Resources Strategy for Researchers, la política de protección de la infancia o los distintos programas que se promueven en los ámbitos de la cooperación y el voluntariado desde la Unidad de Compromiso Social. Este conjunto de iniciativas y compromisos, que orientarán las políticas de la UdG en los próximos años, han condicionado también, inevitablemente, el diseño y la priorización de acciones del Segundo Plan de Igualdad. Porque solo

alineando este conjunto de proyectos se podrá responder de manera coordinada y eficiente a los nuevos retos que, en los contextos interno y supranacional, se plantean en el ámbito de las políticas de igualdad de género en la universidad.

Por otra parte, la reciente aprobación del nuevo marco general de la AQU-Catalunya para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria ha propiciado nuevos retos para el conjunto del sistema universitario catalán. Ha promovido la toma en consideración de un amplio catálogo de nuevos objetivos e indicadores de evaluación, proyectados no solo en lo que es estrictamente la docencia en las aulas, sino también en la investigación y en la gestión institucional. En el trasfondo de este marco general de la AQU-Catalunya planea la voluntad política de poner fin a la ceguera de género en todos los reductos que son competencia universitaria. A los efectos que aquí interesan, el conjunto de nuevos indicadores se ha tenido especialmente presente en el diseño y programación de un amplio catálogo de acciones que se priorizarán en la UdG en los próximos años, y que se garantizan transversalmente en el diseño de estrategias de este Segundo Plan de Igualdad.

Cabe decir que, complementariamente, también se han tenido en cuenta otras iniciativas concebidas con el objetivo de guiar la estrategia universitaria en políticas de género. Son buenos ejemplos de ello el decálogo de buenas prácticas para los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades catalanas, aprobado por la Comisión Mujer y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Catalunya, o las estrategias de incidencia en el ámbito universitario que constan en el Plan estratégico de las políticas de igualdad de género de la Generalitat de Catalunya para el período 2019-2022. En cuanto a las acciones de este Plan dirigidas a proteger a las personas LGTBI+, se han diseñado tomando en consideración recomendaciones como las que constan en la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2004, editada por la Generalitat de Catalunya.

Asimismo, en los últimos años la UdG ha adquirido diferentes compromisos de ámbito interuniversitario, en espacios de colaboración y cooperación en torno a las políticas de igualdad de género, como por ejemplo los que representan la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Catalunya o el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género de la Red Vives de Universidades. En estos espacios interuniversitarios se han consensuado indicadores y estrategias que no se pueden pasar por alto y que se han tenido, por tanto, especialmente presentes en el diseño y priorización de las diversas acciones que se proponen para los próximos años. Se trata de acciones que se dirigen a toda la comunidad universitaria y que implican, transversalmente, a todas las unidades, estructuras y servicios de la UdG. Y es así porque el principio de transversalidad se ha erigido en piedra angular de este nuevo instrumento de planificación. La igualdad de género ha dejado de ser considerada como un objetivo aislado, adscrito al Área de Igualdad de Género de la Unidad de Compromiso Social, para consolidarse como un valor transversal que deberá promoverse y orientará las acciones que se impulsen desde todas las unidades, centros y servicios de la UdG en los respectivos ámbitos de competencia.

Y es preciso aún poner en valor un último principio que ha inspirado el diseño de esta propuesta: el de la sostenibilidad. Una parte importante de las acciones que se pretende priorizar se han promovido institucionalmente estos últimos meses y, en consecuencia, no se instituyen como nuevos en este instrumento de planificación estratégica. Su inclusión en esta propuesta de Segundo Plan de Igualdad responde a la voluntad y al compromiso político de consolidarlas, priorizarlas en la agenda institucional y garantizar su continuidad. Porque en las políticas de igualdad de género el impacto efectivo de las medidas solo se logra desde un compromiso firme y permanente en el tiempo, especialmente cuando se trata de corregir sesgos de género, romper estereotipos y promover cambios de valores.

Estructurado en 6 ejes estratégicos, este instrumento de planificación estratégica promueve la implementación de cincuenta acciones diseñadas con vocación pragmática. Alejado de solemnes declaraciones de intenciones, el Segundo Plan de Igualdad de la UdG se ha concebido con vocación de convertirlo en un instrumento práctico y conciso: contempla una priorización de acciones precisas que se temporalizan, se les asignan responsables y se garantiza un marco de seguimiento y de evaluación de resultados en fase intermedia y final.

En el trasfondo de esta propuesta planea la voluntad de definir y programar, desde el consenso, las prioridades estratégicas que nos marcamos para los próximos años, con el objetivo de concretarlas en acciones que permitan avanzar con firmeza, e indefectiblemente, hacia una profundización de la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en la UdG, en todos los ámbitos que son competencia de la institución.

En definitiva, este instrumento de planificación estratégica se ha concebido con el objetivo de desplegar una proyección transversal del principio de igualdad de género en todos los ámbitos y políticas dirigidas al conjunto de nuestra comunidad. Un despliegue que, más allá de la obligación legal, se concibe como un compromiso irrenunciable de la Universidad de Girona. Un compromiso, además, necesario para avanzar hacia una sociedad más justa donde variables como el sexo y el género no limiten el acceso y el disfrute efectivo de unas mismas oportunidades, recursos y reconocimiento.

En cualquier caso, solo preservando la igualdad de oportunidades se podrá poner en valor la suma de inteligencias que inspira y fundamenta el Plan Estratégico de la UdG 2030. Solo preservando la igualdad de oportunidades podremos garantizar una universidad más justa, más comprometida socialmente, más democrática y, en definitiva, de mejor calidad. Este Segundo Plan de Igualdad pretende ser un instrumento eficiente para avanzar, precisamente, en esta dirección.

2. DIAGNÓSTICO

El Segundo Plan de Igualdad de la UdG (2021-2025) es una iniciativa interna que promueve la propia institución y que da respuesta, por tanto, a las necesidades específicas y a las ventanas de oportunidad que se perciben desde la comunidad universitaria, desde las unidades, estructuras y servicios de la UdG. Complementariamente, en el diagnóstico que ha servido de base para el diseño de las estrategias, objetivos programáticos y acciones, se han tenido en cuenta diversos informes y análisis de datos sobre perspectiva y sesgos de género en la UdG y en el sistema universitario catalán. Se enumeran con más detalle en este capítulo. Cabe decir que los datos cualitativos se han obtenido primordialmente de las encuestas, entrevistas, sesiones de debate y reflexión crítica en las aulas y en los grupos de discusión promovidos en el marco del proceso participativo desarrollado durante el primer semestre del curso 2020-2021. Estos espacios de intercambio, debate y reflexión han permitido completar el diseño y priorización de las acciones, en tanto que proyecto colectivo.

Los principales informes y datos que han servido de base para el diseño de los ejes estructurales, objetivos y acciones que se desarrollan en el siguiente capítulo son los que se enumeran a continuación:

- Informes de datos desagregados de la UdG correspondientes a los últimos cursos académicos. Se ha revisado su evolución comparándolos porque ofrecen una radiografía precisa de la situación de la UdG, de sus necesidades, carencias y fortalezas.

- Documento de bases para la diagnosis y para el Plan de Igualdad de la Universidad de Girona, elaborado por el Instituto para el Estudio y la Transformación de la Vida Cotidiana (IQ), de diciembre de 2019.

- Informe del 2019 *El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención de personal en las universidades catalanas*, editado por la Red Vives de Universidades. Se analiza en él el sesgo de género en la carrera profesional y académica de los diferentes colectivos universitarios de la Red Vives (estudiantado, PAS y PDI). El sistema de indicadores utilizado ofrece una radiografía precisa de la situación de las mujeres en las universidades; el informe se concibió con el objetivo de convertirse en un instrumento útil para diagnosticar, comparar la información y diseñar las políticas más adecuadas para corregir los desequilibrios. Los datos interuniversitarios que se publican en el informe se han completado, en el diagnóstico de este nuevo Plan de Igualdad, con los datos propios de la UdG enviados a la Red Vives precisamente para la redacción del citado informe.

- Datos de la UdG sobre paridad en la composición de los órganos representativos y de gobierno, de enero de 2020, enviados al grupo de trabajo sobre paridad de género en los órganos universitarios de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Catalunya.

- Datos cuantitativos y cualitativos históricos de la UdG obtenidos en el marco del proceso participativo vinculado al diseño y desarrollo del Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- Resultados de la encuesta sobre igualdad de género en la UdG enviada a toda la comunidad universitaria y contestada, hasta enero de 2021, por 918 personas.

- Resultados de los grupos de discusión con representantes de los diferentes colectivos, entrevistas y sesiones de reflexión crítica y debate en torno al nuevo Plan, que han tenido lugar a lo largo del primer semestre del curso académico 2020-2021 en el marco del proceso participativo promovido institucionalmente.

El conjunto de estos informes y datos cuantitativos y cualitativos que han servido de base para el diagnóstico de este instrumento de planificación estratégica pueden consultarse en el Área de Igualdad de Género de la Unidad de Compromiso Social.

3. MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

El marco jurídico vigente ordena un amplio catálogo de previsiones de incidencia, directa o tangencial, en la planificación de las políticas de género en el ámbito universitario. Indefectiblemente, se erigen en parámetros que condicionan el contenido y alcance de buena parte de las acciones que integran este instrumento de planificación. A continuación detallamos las más relevantes, empezando por la normativa de la UdG y terminando con un apunte a las disposiciones de ámbito supranacional.

3.1 Normativa de la Universidad de Girona

El artículo 3 de los Estatutos de la UdG, titulado "Principios", declara solemnemente que la UdG se inspira en los principios básicos de libertad, justicia, solidaridad y cultura de la paz, y se compromete, textualmente, en la promoción de la educación en valores, de la igualdad de oportunidades y en la lucha contra cualquier discriminación por razón de género. Garantiza explícitamente, pues, el compromiso de la institución con la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de la discriminación por razón de género y refuerza su estatuto jurídico como uno de los principios jurídicamente vinculantes en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas la comunidad universitaria.[3]

Esta previsión estatutaria se despliega, directa o tangencialmente, en un amplio catálogo de disposiciones normativas aprobadas por la Universidad de Girona, algunas de ellas concebidas *ad hoc,* con el

[3] Más concretamente, el artículo 3 de los Estatutos dispone lo siguiente: "La Universidad de Girona se inspira en los principios básicos de libertad, justicia, solidaridad y cultura de la paz, se compromete en la promoción de la educación en valores, de la igualdad de oportunidades y en la lucha contra la discriminación por razones de género, clase, etnia, religión o cualquier otro carácter distintivo de las personas y los colectivos y asume como propia la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. De acuerdo con estos principios y los ideales de solidaridad entre los pueblos, la Universidad de Girona cooperará en el progreso social y cultural de los países y pueblos pobres, empobrecidos y en vía de desarrollo."

objetivo de dotar de contenido estos valores institucionales con perspectiva de género. Este es el caso de la Normativa de exenciones docentes para la intensificación de la investigación después de un permiso de maternidad, aprobada por el Consejo de Gobierno en la sesión de 5 de julio de 2019 o, de modo similar, la Normativa para el cambio de nombre sentido de las personas de la comunidad transexual de la UdG, aprobada por el Consejo de Gobierno en la sesión de 18 de octubre de 2018.[4]

Otras normativas de la UdG contienen menciones explícitas o tangenciales a la promoción de la igualdad de género, si bien proyectadas a ámbitos sectoriales concretos. Este es el caso de la protección de la maternidad y la paternidad en la modificación de la Normativa de investigador en activo y aprobación de su texto refundido por acuerdo de Consejo de Gobierno en la sesión celebrada el 16 de diciembre de 2019 o el reconocimiento de la prórroga del tramo de investigación o de transferencia vivo garantizado en la Normativa reguladora de la dedicación docente del profesorado. Igualmente destacable es la incorporación de la perspectiva de género a la concesión de los doctorados honoris causa, garantizada en el artículo 14.3 del texto refundido de la Normativa académica de los estudios de doctorado de la UdG, aprobado por el Consejo de Gobierno en la sesión celebrada el 16 de diciembre de 2019.[5]

[4] Como ampliación de esta información, véase:

- Normativa de exenciones docentes para la intensificación de la investigación tras un permiso de maternidad, consultable en el BOUdG 4/2019, núm. 1654, de 26 de julio de 2019.
- Normativa para el cambio de nombre sentido de las personas de la comunidad transexual, consultable en el BOUdG 4/2018, núm. 1379, de 26 de octubre de 2018.

[5] Como ampliación de esta información, véase:

- Modificaciones a la Normativa de investigador en activo y aprobación de su texto refundido, consultable en el BOUdG 7/2019, núm. 1753, de 23 de diciembre de 2019. Entre otras previsiones, incorpora una protección de la maternidad o paternidad cuando establece textualmente que “en caso de maternidad o paternidad durante el período contractual, los doce meses siguientes al nacimiento del hijo o hija no se computarán a los efectos de la evaluación de investigador/a activo/a”.

3.2 Normativa catalana más relevante

El ordenamiento jurídico catalán incluye un amplio catálogo de previsiones normativas, de rango legal y reglamentario, de incidencia directa o tangencial en la planificación de políticas de igualdad de género en el ámbito universitario, que se han tenido especialmente presentes en el diseño de las acciones que integran este Segundo Plan de Igualdad. A continuación se enumeran las más relevantes:

- Artículos 4, 19, 40, 41, 45.3, 56.3 y 153 del Estatuto de Autonomía de Catalunya, en la redacción reformada por la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio. Del conjunto de previsiones de incidencia en esta materia, destacan especialmente las del artículo 41, titulado "Perspectiva de género", porque desarrolla las bases estatutarias de las políticas de igualdad de género en Catalunya.[6]

- Véase el artículo 3.4 de la Normativa reguladora de la dedicación docente del profesorado. Dispone que en el caso de haber disfrutado de un permiso de paternidad o maternidad durante los siete años naturales anteriores al año de inicio del curso académico, el reconocimiento de tramo de investigación o de transferencia vivo se prorroga 12 meses adicionales.
- Texto refundido de la Normativa académica de los estudios de doctorado de la Universidad de Girona, consultable en el BOUdG 7/2019, núm. 1754, de 23 de diciembre de 2019. El artículo 14.3 precisa textualmente que "el Consejo de Gobierno es el órgano que otorga el título de doctor o doctora honoris causa", y añade: "En la concesión del título se tomará en consideración la perspectiva de género."

[6] Consultable en el DOGC núm. 4680, de 19 de julio de 2006. Más concretamente, el artículo 41 del Estatuto de Autonomía de Catalunya dispone: "1. Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, y también garantizarán que las mujeres no sean discriminadas a causa de embarazo o de maternidad. 2. Los poderes públicos garantizarán la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres. 3. Las políticas públicas deben garantizar que se haga frente de manera integral a todas las formas de violencia contra las mujeres y a los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y promoverán la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de estas políticas. 4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales. 5. Los

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. A lo largo de su articulado figuran diversos preceptos de incidencia directa en la materia; por ejemplo, obliga a garantizar la igualdad de mujeres y hombres como un derecho fundamental en todos los campos en que los poderes públicos ejercen responsabilidades, lo que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, sea directa o indirecta. Del conjunto de previsiones de la norma, destacan especialmente las reguladas en el artículo 28, titulado "Universidades e investigación". Se recogen en nota a pie de página.[7]

poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, y en los supuestos que establece la ley, velarán porque la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a la dignidad, la integridad y el bienestar físico y mental, en particular con respecto al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual."

[7] Publicada en el DOGC núm. 6919, de 23 de julio de 2015. El artículo 28 dice textualmente: "1. La educación en valores a que se refiere el artículo 5 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Catalunya, incluirá necesariamente: *a*) La promoción de la introducción de la perspectiva de género de una manera transversal y de los estudios sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora, que se incluirán en el currículo de los grados y de los programas de posgrado. La presentación de las solicitudes de acreditación de los grados y posgrados debe ir acompañada de un informe que detalle, en su caso, cómo se ha incorporado la perspectiva de género en el plan de estudios o, si no se ha hecho, del plan de mejora previsto para hacerlo posible. *b*) El uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas sus comunicaciones. *c*) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de magisterio o ciencias de la educación y, en su caso, en los estudios de grado, posgrado, máster y doctorado destinados a la formación de maestros, profesores y educadores, de acuerdo con el modelo coeducativo a que se refiere el artículo 21. 2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben: *a*) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y hacer visibles sus aportaciones en los ámbitos científicos y técnicos. *b*) Garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas. *c*) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas. 3. Las universidades, los centros de estudios superiores y los centros e instituciones de investigación catalanes deben: *a*) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera docente y en la carrera investigadora, y también entre el personal de administración y servicios, y promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados y a todos los niveles de toma de decisiones. *b*) Aprobar, a efectos de lo establecido en la letra *a*, un plan de igualdad en el acceso, la promoción y las condiciones laborales del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador, que incluya medidas específicas dirigidas al colectivo de estudiantes,

- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en la redacción reformada por la Ley 17/2020, de 22 de diciembre.[8]

- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.[9]

- Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Catalunya. A los efectos que aquí interesan, recoge el deber de las universidades de promover acciones para alcanzar la igualdad de

así como diseñar e implementar una política de contratación de personal inclusiva que tenga en cuenta la formación específica de las personas que forman parte de los comités de selección, para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal. *c*) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y otras formas de violencia machista. *d*) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no-discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo. *e*) Valorar como rasgos positivos, en las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación u otras ayudas a la investigación de carácter colectivo, junto a los criterios para garantizar la calidad y la excelencia: 1º. Que los grupos estén integrados por un 40 % o más de mujeres, y que una mujer ejerza la dirección en los ámbitos de investigación en que las mujeres están poco presentes. Segundo. Que los proyectos incorporen la perspectiva de género y de las mujeres o tengan por objeto estudios sobre la situación de las mujeres. *f*) Aplicar medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo –máxima expresión de la desigualdad entre sexos–, que garanticen esta prevención y que permitan dar una respuesta adecuada a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria. *g*) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en la propuesta curricular obligatoria de las facultades y de los estudios reconocidos por las universidades catalanas. *h*) Llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado. *i*) Rendir cuentas ante los organismos públicos responsables de la política universitaria respecto al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en este artículo."

[8] Publicada en el DOGC núm. 8303, de 24 de diciembre de 2020. Véase especialmente el artículo 13, que da una nueva redacción al artículo 17 de la Ley, titulado "Ámbito de la enseñanza universitaria".

[9] Publicada en el DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014.

oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios (disposición adicional octava).[10]

3.3 Normativa estatal más relevante

A continuación se enumeran, muy sucintamente, las principales disposiciones normativas estatales que definen los principios vertebradores del régimen de las políticas de igualdad de género, también las proyectadas en el ámbito universitario.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.[11]
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.[12]
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.[13]

[10] Publicada en el DOGC núm. 3826, de 20 de febrero de 2003.

[11] Publicada en el BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Véase especialmente, en cuanto a los planes de igualdad, las previsiones del capítulo III del título IV, titulado "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad", artículos 45 a 49. Cabe decir que esta disposición legal incorpora el concepto de acción positiva en el artículo 11, cuando dispone que, con el objetivo de dotar de efectividad el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Añade que "estas medidas, que serán aplicables mientras persistan estas situaciones, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso". Igualmente, cuando regula la igualdad dentro de las administraciones públicas, la norma incluye las previsiones dirigidas a garantizar las políticas de igualdad en las universidades públicas (artículo 25).

[12] Publicada en el BOE núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

[13] Publicada en el BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007. A los efectos que aquí interesan, esta reforma recoge en el Preámbulo el compromiso explícito a favor de impulsar la equidad de género en la universidad. Establece en concreto que se debe trabajar para garantizar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno y representación de las universidades públicas (art. 13) y la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno y representación de las universidades privadas (art. 27.1); que la Conferencia General de Política Universitaria tiene entre sus funciones coordinar la elaboración y el seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad (art. 27.1.e); que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos (art. 41.4); que entre los derechos y deberes de las personas estudiantes se incluyan la igualdad de

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.[14]
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.[15]
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.[16]

3.4 Marco normativo europeo e internacional

La igualdad de género constituye el quinto de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible que constan en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la ONU el 2015. Evidencia, ya de entrada, la priorización de este objetivo en la agenda política internacional. Es más, la igualdad de género se explicita en ella como un derecho humano fundamental. Cabe decir que las Naciones Unidas han explicitado su compromiso con la igualdad desde su acto de

oportunidades y la no-discriminación por razón de sexo, así como a recibir un trato no sexista (art. 46). Igualmente establece que en las reglas de contratación de profesorado ayudante y profesorado ayudante doctor, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogida durante el período del contrato no interrumpirá su cómputo (arts. 49 y 50); que en las comisiones de acreditación nacional se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundamentadas y objetivas, debidamente motivadas (art. 62). Y concluye precisando que las Administraciones públicas competentes, en coordinación con las universidades, establecerán programas específicos para las víctimas de violencia de género, para que puedan recibir ayuda personalizada, apoyo y las adaptaciones en el régimen docente (Disposición adicional cuarta).

[14] Publicada en el BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011. Esta disposición legal introduce la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que deberá ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Más concretamente, esta mención a la perspectiva de género aparece en el preámbulo, en el título preliminar y en el título III. En la disposición adicional decimotercera se establecen los mecanismos para la implantación de la perspectiva de género, desarrollando las medidas concretas a aplicar en este ámbito, y exige también su aplicación en las universidades, por su condición de centros de investigación.

[15] Publicado en el BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2015. En cuanto a los planes de igualdad, véase especialmente el artículo 49 y la disposición adicional 7ª.

[16] Publicado en el BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Véase especialmente la disposición adicional 4ª.

constitución en 1945 (Carta de San Francisco, 26 de junio de 1945). Más concretamente, los artículos 55 y 56 de la Carta establecen la obligación para todos los Estados miembros de promover el respeto universal a los derechos humanos –reconociendo explícitamente la igualdad de derechos de mujeres y hombres– y a las libertades fundamentales de todas las personas, así como a tomar medidas, conjuntamente o por separado, en cooperación con la organización, con esta finalidad. Partiendo de esta base, ha promovido numerosos instrumentos jurídicos, políticos y técnicos para la consecución de dichos compromisos. Especialmente remarcable es la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en la Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.[17] A los efectos que aquí interesan, avala medidas de acción positiva de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre la mujer y el hombre, incluidas las medidas para proteger la maternidad (art. 4). Cabe decir que en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Nairobi (1985) se propuso la adopción de una nueva estrategia para abordar la igualdad de género: el *gender mainstreaming* o transversalidad de género. Desde la Conferencia de Beijing (1995) significa actuar en todos los ámbitos, a todos los niveles y de manera coordinada y con el traslado de este enfoque a todos los niveles de gobierno.

La UNESCO ha reafirmado a su vez estos compromisos, muy especialmente en el Informe Mundial sobre la Ciencia (1996) y en la Declaración sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (1998). En ellos se insta a las instituciones a contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y a fortalecer la participación y la promoción del acceso de las mujeres. La UNESCO identifica los principales obstáculos que impiden la participación de las mujeres en términos de igualdad en el mundo académico: *a*) las prácticas discriminatorias en materia de

[17] Consultable en línea en la página web de Naciones Unidas.

nombramientos y ascensos profesionales; *b*) las tensiones derivadas de la doble función familiar y profesional; *c*) los estereotipos de género sobre la figura de las personas científicas y de los cargos académicos, y *d*) la resistencia continua a que las mujeres ocupen puestos de dirección.

Partiendo de esta base, la UNESCO defiende la necesidad de elaborar políticas y legislaciones adecuadas que corrijan las "malas prácticas" y garanticen la participación de las mujeres, en igualdad de oportunidades, en el ámbito académico. A los efectos que aquí interesan, las soluciones que se promueven con el objetivo de corregir las desigualdades de género en las universidades pivotan sobre tres grandes líneas de acción, que constituyen la base para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que deben garantizar los gobiernos y las autoridades universitarias: en primer lugar, propone la construcción de bases de datos que permitan un conocimiento detallado y sistemático de la presencia de las mujeres en la educación superior como docentes; en segundo lugar, defiende la revisión de los procedimientos de nombramientos y ascensos, así como el apoyo a las mujeres en todas las profesiones mediante normas legislativas e infraestructuras, y el establecimiento de cuotas para favorecer el acceso y la participación de las mujeres en el mundo universitario.[18]

En cuanto al derecho de la Unión Europea, tiene un *corpus* normativo que refuerza el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Cabe decir que esta regulación ha pasado, a grandes rasgos, por tres etapas de desarrollo y consolidación: *a*) hasta los años 90, el tratamiento de la igualdad se desarrolla primordialmente en el

[18] De manera similar, la Organización Internacional del Trabajo promueve también la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Destacan cuatro convenios especialmente relevantes de este organismo: el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el trabajo y el empleo (1958); el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio 183 sobre protección de la maternidad (2000), que establece la protección contra la discriminación basada en causas relacionadas con o derivadas de la maternidad.

ámbito laboral; *b*) a principios de los años 90 se inicia un cambio de estrategia hacia acciones positivas de los poderes públicos a favor de promover la participación de las mujeres en las distintas actividades sociales, y *c*) finalmente, se consolidarán las políticas de la transversalidad de género, especialmente a partir de la Conferencia de Beijing de 1995.

El Tratado de Lisboa garantiza la igualdad de mujeres y hombres como uno de los cinco valores en que se fundamenta la UE, comprometida en la lucha por alcanzar la igualdad en todas sus actividades, tal como se proclama en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea y en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Asimismo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea permite a los Estados miembros el establecimiento de medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar limitaciones en sus carreras profesionales (art. 157.4). Hay que añadir también que la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE fija que la igualdad entre mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluidas la ocupación, el trabajo y el salario, y afirma asimismo que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (art. 23). En el artículo 33 de esta disposición normativa se garantiza el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y la protección de la familia en los ámbitos jurídico, económico y social.

De este derecho primario de la Unión Europea se derivará el corpus legislativo europeo contra la discriminación por razón de sexo. Así, el principio de igualdad se garantiza en un amplio catálogo de normas de derecho derivado. Destacan especialmente las aprobadas con el objetivo de garantizar (Directiva 73/117/CE) la igualdad de trato en la Seguridad Social (Directiva 79/7/CEE y Directiva 86/378/CEE), la protección de la mujer embarazada (Directiva 92/85/CEE), el acceso

al empleo y a la formación y a la promoción profesional (Directiva 2006/54/CE), las actividades autónomas (Directiva 2010/41/UE), o –como ejemplo de todas– los permisos parentales (Directiva 2010/18/UE), entre muchos otros ámbitos de incidencia directa o tangencial en las políticas de género, también en el ámbito universitario.

Este corpus normativo, considerado en su conjunto, preserva la transversalidad de la igualdad en todas las políticas europeas, y también, por tanto, a los efectos que aquí interesan, en la política educativa y la gestión de las universidades catalanas.

4. EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES

- **Eje estratégico 1. Promover la cultura para la equidad en toda la institución**
- **Eje estratégico 2. Docencia con perspectiva de género**
- **Eje estratégico 3. Investigación con perspectiva de género**
- **Eje estratégico 4. Igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones laborales**
- **Eje estratégico 5. Compromiso contra la discriminación y las violencias**
- **Eje estratégico 6. Compromiso social y transferencia de conocimientos sensibles al género**

EJE ESTRATÉGICO 1. PROMOVER LA CULTURA PARA LA EQUIDAD EN TODA LA INSTITUCIÓN

ACCIÓN 1.	Organización de campañas de sensibilización
Descripción	Dar visibilidad al compromiso de la UdG respecto a la igualdad de género y la diversidad sexual con la organización periódica de campañas de sensibilización que impliquen a toda la comunidad universitaria
Indicadores	Acciones comunicativas institucionales en clave de género promovidas sostenidamente a lo largo del curso académico Identificación de los canales empleados, recursos e impactos, en términos comunicativos, sobre la comunidad universitaria
Objetivos o resultados esperados	Promover la reflexión crítica y crear estado de opinión Dar a conocer institucionalmente efemérides relevantes Dar a conocer iniciativas y otras informaciones relevantes en política de igualdad de género en el ámbito universitario
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Área de Comunicación y Relaciones Institucionales Biblioteca Servicio de Deportes Servicio de Lenguas Modernas
Calendario	11 de febrero (Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia) 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTB-fobia) 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género) Otras fechas complementarias para dar a conocer periódicamente acciones vinculadas a la política de igualdad de género de la UdG

ACCIÓN 2.	Organizar y dar apoyo institucional a actividades formativas en clave de género
Descripción	Programación y apoyo institucional a la organización de cursos, seminarios, conferencias, talleres, debates, exposiciones y otras actividades formativas y de reflexión crítica en clave de género

Indicadores	Número de actividades programadas a lo largo del curso académico
Objetivos o resultados esperados	Promover la formación, la reflexión crítica y el debate
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Facultades, escuelas y departamentos Cátedras Escuela de Doctorado ICE Biblioteca Directorio del personal docente e investigador con experticia en el ámbito
Calendario	Programación continua a lo largo del curso académico

ACCIÓN 3.	**Promover la presencia de mujeres entre las personas galardonadas con distinciones y premios, incluidos los doctorados honoris causa**
Descripción	Acción positiva con el objetivo de corregir el sesgo de género en distinciones y reconocimientos institucionales
Indicadores	Número de galardones, premios, distinciones y otros reconocimientos, incluidos los doctorados honoris causa, que se han concedido a mujeres a lo largo del curso académico
Objetivos o resultados esperados	Dar visibilidad al talento femenino Corregir los sesgos de género diagnosticados en la UdG en la concesión de estos reconocimientos académicos e institucionales Compensar el desequilibrio y acelerar el proceso hacia la plena igualdad de mujeres y hombres en el reconocimiento de la excelencia Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Equipo de gobierno de la UdG Facultades, escuelas y departamentos Institutos de investigación Cátedras Escuela de Doctorado Otras estructuras y servicios de la UdG
Calendario	A lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 4.	Promover la presencia de mujeres como ponentes en actos institucionales
Descripción	Acción positiva con el objetivo de corregir el sesgo de género en estos actos
Indicadores	Número de actos institucionales (lecciones inaugurales del curso académico en la UdG y en las facultades, actos de graduación, etc.) que han tenido a mujeres como ponentes
Objetivos o resultados esperados	Dar visibilidad al talento femenino Corregir los sesgos de género diagnosticados en la UdG Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Equipo de gobierno de la UdG Facultades, escuelas y departamentos Institutos de investigación Cátedras Escuela de Doctorado Otras estructuras y servicios de la UdG
Calendario	A lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 5.	Incorporación de la perspectiva de género a los sistemas internos de garantía de calidad de la UdG
Descripción	Acción dirigida a reforzar el diagnóstico de la perspectiva de género en la enseñanza de los diferentes estudios de la UdG
Indicadores	Acuerdo del Consejo de Gobierno que avale la aprobación de la competencia transversal de género La incorporación progresiva de la competencia en las memorias de los estudios Porcentaje de memorias que tienen incorporada esta competencia
Objetivos o resultados esperados	Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Vicerrectorado de Calidad y Transparencia
Calendario	Obligatorio para las nuevas memorias y progresivo, de acuerdo con el marco VSMA, para las memorias de estudios actuales

ACCIÓN 6.	Revisar la estrategia comunicativa de la UdG en clave de género: imagen y lenguaje inclusivos
Descripción	Garantizar que las imágenes, textos y materiales de presentación institucional de la UdG, incluida la web, utilicen un lenguaje inclusivo, que aparezcan en ellos tanto mujeres como hombres y se eviten los estereotipos de género y de normatividad sexual Garantizar que la documentación institucional de la UdG (hojas, impresos y formularios, entre otros documentos) sean neutros en la imagen y el lenguaje Visibilizar los proyectos de investigación sobre género que esté liderando la UdG
Indicadores	Valorar la neutralidad en la imagen institucional, tanto en el ámbito interno como en el externo, y la neutralidad del lenguaje utilizado, tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral en actos y reuniones institucionales
Objetivos o resultados esperados	Garantizar una estrategia comunicativa sensible a los valores vinculados a la igualdad de género y la diversidad sexual Garantizar que las imágenes, los contenidos de las comunicaciones y todos los materiales de presentación, incluida la web, utilicen un lenguaje inclusivo, que aparezcan en ellos tanto mujeres como hombres y se eviten los estereotipos de género Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU-Catalunya Fomentar la difusión de los proyectos de investigación sobre género que esté liderando la UdG
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Exteriores Área de Comunicación y Relaciones Institucionales Oficina de Investigación y Transferencia Tecnológica Facultades y escuelas Departamentos Institutos de investigación Cátedras Escuela de Doctorado ICE Josep Pallach Servicios de la UdG
Calendario	A lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 7.	Empoderar a las asociaciones y redes de estudiantes que promueven la igualdad y la diversidad sexual
Descripción	Dar apoyo institucional a las asociaciones, grupos y redes de estudiantes que trabajan en el ámbito de la igualdad de género y la diversidad sexual en la UdG
Indicadores	Número de actividades que se programen con la colaboración o el apoyo institucional Espacios de diálogo y de interacción consolidados
Objetivos o resultados esperados	Reforzar la colaboración institucional con las asociaciones y redes de alumnos que promueven, desde el activismo social, los valores vinculados a la igualdad de género, y muy especialmente los colectivos feministas y de defensa del colectivo LGTBI+ Apoyar a los actos que organicen estas asociaciones para promover la reflexión crítica y el debate en los campus de la UdG Crear un espacio de diálogo y de intercambio de propuestas, estable y periódico, para conocer necesidades y consensuar estrategias y acciones conjuntas Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Asociaciones y redes de estudiantes que promueven valores vinculados a la igualdad de género, especialmente colectivos feministas y LGTBI+ Consejo de Estudiantes de la UdG
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral
Calendario	A lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 8.	Designación de representantes del estudiantado en los centros docentes para la igualdad de género
Descripción	Elección de representantes del estudiantado en todos los centros docentes de la UdG para velar por la igualdad de género, promover acciones en este ámbito y generar espacios de diálogo e interacción
Indicadores	Designación de representantes en todas las facultades, en la EPS y en la Escuela de Doctorado

Objetivos o resultados esperados	Reforzar la colaboración institucional con el estudiantado de la UdG en el diseño de políticas de género Crear un espacio de diálogo y de intercambio de propuestas, estable y periódico, para conocer las necesidades de cada centro docente desde la perspectiva del estudiantado y consensuar estrategias y acciones conjuntas Mejorar el diagnóstico de las necesidades percibidas por el estudiantado en políticas de género Reforzar la red de personas implicadas en las políticas de género en la UdG
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Consejo de Estudiantes de la UdG Vicerrectorado de Estudiantes y de Inserción Laboral Delegaciones de género y diversidad de los diferentes centros docentes
Calendario	1 año

ACCIÓN 9.	**Ampliación del fondo de la Biblioteca sobre temas vinculados a la igualdad de género y la diversidad sexual**
Descripción	Ampliar el fondo de la Biblioteca con bibliografía y recursos sobre temas diversos vinculados directa o tangencialmente a la igualdad de género, seleccionados a partir de los ámbitos de docencia e investigación de la UdG Crear una base de recursos audiovisuales donde se recojan las grabaciones de conferencias y otros actos centrados en el género
Indicadores	Número de libros y otros recursos adquiridos para ampliar el fondo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad de género
Objetivos o resultados esperados	Ampliación de los fondos bibliográficos a disposición de la comunidad universitaria
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Biblioteca
Calendario	Anual, adquisición progresiva de nuevos títulos

ACCIÓN 10.	**Aseos inclusivos en los campus**
Descripción	Garantizar la instalación de aseos no binarios que superen la división de género heteronormativa
Indicadores	Número de instalaciones no binarias que se garanticen en los diferentes campus de la UdG

Objetivos o resultados esperados	Asegurar al menos unos aseos inclusivos en cada uno de los tres campus de la UdG
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Adjunto al rector para Campus SOTIM (Servicio de Oficina Técnica y Mantenimiento)
Calendario	Ejecución en 4 años

ACCIÓN 11.	**Revisión de la normativa de la UdG en clave de género**
Descripción	Garantizar una revisión *ex ante* de impacto de género en toda la normativa que en adelante se apruebe, con el objetivo de asegurar la transversalidad de la perspectiva de igualdad en los ámbitos que son competencia de la UdG; esta revisión debería proyectarse en la dimensión formal (uso del lenguaje) y en el contenido dispositivo
Indicadores	Revisión de procedimientos internos para garantizar la revisión de impacto de género Normativa que se apruebe en la UdG sensible a la perspectiva de género o con una evaluación previa de impacto de género
Objetivos o resultados esperados	Garantizar la transversalización de la perspectiva de género en la normativa de la UdG Promover la política de igualdad de género desde normas jurídicamente vinculantes
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Secretaría General Asesoría Jurídica
Calendario	Ejecución en 4 años

ACCIÓN 12.	**Promover la progresiva representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos colegiados representativos y de gobierno de la UdG**
Descripción	Promover una presencia paritaria de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de gobierno, de participación y representación y consultivos y en los espacios de toma de decisiones; garantizarlo progresivamente, a medida que se va renovando la composición de estos órganos
Indicadores	Revisión de los órganos colegiados con una composición paritaria

Objetivos o resultados esperados	Asegurar una presencia paritaria de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de la UdG para dar cumplimiento efectivo al marco jurídico vigente Garantizar esta composición paritaria en todos los órganos colegiados, y muy especialmente: - Órganos de gobierno - Comisiones - Órganos de representación, incluidos comités de empresa y juntas de personal de PDI y PAS, así como órganos de representación de los estudiantes y de las asociaciones de estudiantes
Personas destinatarias	Comunidad universitaria
Responsables	Secretaría General
Calendario	Implementación progresiva a medida que se vaya renovando la composición de los órganos colegiados, hasta 4 años

ACCIÓN 13.	**Promover acciones formativas para asegurar el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad**
Descripción	Garantizar acciones formativas dirigidas específicamente a las personas de la UdG que deberán velar para asegurar el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad Asegurar que esta formación abarque el ámbito de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de competencia, así como los recursos que la UdG pone a disposición para promoverlo
Indicadores	Incorporación de esta acción formativa a la política de formación del PAS y del PDI Número de acciones formativas programadas e impacto en número de personas formadas con perspectiva de género
Objetivos o resultados esperados	Asegurar que quien sea responsable de implementar y evaluar las acciones de este Plan tenga un conocimiento preciso de los recursos que tiene a su alcance y formación adaptada a su perfil profesional para hacerlo
Personas destinatarias	PDI - Personal docente e investigador PAS - Personal de administración y servicios Estudiantado
Responsables	Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social ICE

Calendario	A lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 14.	**Promover trabajos finales de grado sin ceguera de género**
Descripción	Formación específica sobre metodologías y recursos para desarrollar una investigación sensible al género dirigida a la elaboración del trabajo final de grado. Complementariamente, promover otras acciones que incentiven esta perspectiva en los trabajos finales de grado
Indicadores	Organización de cursos y otras acciones formativas y de sensibilización sobre perspectiva de género en la investigación Acciones en la formación académica del estudiantado que prepara el trabajo final de grado
Objetivos o resultados esperados	Garantizar que el estudiantado que debe redactar y ser evaluado del trabajo final de grado en la UdG pueda formarse sobre cómo desarrollar una investigación sensible al género Difundir la perspectiva de género en los trabajos finales de grado Incorporar la perspectiva de género en las orientaciones y guías sobre la redacción de los trabajos finales de grado
Personas destinatarias	Estudiantado Personal docente e investigador que tutorice trabajos finales de grado
Responsables	Facultades Área de Igualdad de Género (Unidad de Compromiso Social), en colaboración con las delegaciones de género y diversidad de las facultades ICE
Calendario	A lo largo del curso académico

ACCIÓN 15.	**Promover la perspectiva de género en el nomenclátor de cátedras y otras estructuras de la UdG**
Descripción	Dar visibilidad a la mujer en el nomenclátor de las cátedras y otras estructuras de la UdG
Indicadores	Número de cátedras y otras estructuras de la UdG que incorporan la perspectiva de género en su nombre identificador
Objetivos o resultados esperados	Corregir el desequilibrio existente y dar visibilidad a la mujer y a la perspectiva de género en el nomenclátor de cátedras y otras estructuras vinculadas a la UdG

Personas destinatarias	Cátedras Otras estructuras de la UdG
Responsables	Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social
Calendario	4 años

ACCIÓN 16.	**Garantizar la auditoría y el registro retributivo en clave de género**
Descripción	Garantizar instrumentos de transparencia retributiva en la UdG (auditoría retributiva y registro salarial en clave de género), en los términos regulados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
Indicadores	Realización de la auditoría retributiva Garantía del registro retributivo
Objetivos o resultados esperados	Reforzar los instrumentos de transparencia retributiva Mejorar el diagnóstico de sesgos de género Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia retributiva
Personas destinatarias	Trabajadores y trabajadoras de la UdG
Responsables	Gerencia Vicerrectorado de Calidad y Transparencia
Calendario	2 años

EJE ESTRATÉGICO 2. DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 17.	Promover acciones formativas dirigidas al profesorado sobre docencia con perspectiva de género
Descripción	Organización continua de acciones formativas dirigidas a formar al personal docente de la UdG sobre cómo incorporar la perspectiva de género a su docencia en el aula Diseñar esta formación en colaboración directa con las delegaciones de género y diversidad de cada una de las nueve facultades de la UdG con el objetivo de adaptar la acción formativa al perfil de los estudios que en ellas se imparten
Indicadores	Número de acciones formativas programadas (cursos, talleres y seminarios, entre otras) que se imparten a lo largo del curso académico Impacto de estas actividades formativas (profesorado que sigue la formación y proyección de los aprendizajes adquiridos en su docencia)
Objetivos o resultados esperados	Garantizar que el profesorado tiene las herramientas y conocimientos necesarios para poder incorporar de manera efectiva la perspectiva de género a su docencia en el aula Eliminar la ceguera de género en la docencia en todos los estudios que se imparten en la UdG Formar con perspectiva de género al estudiantado para que se conviertan en profesionales sensibles a la cultura de la igualdad, en sus respectivos ámbitos de experiencia, y ciudadanos críticos
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Delegaciones de género y diversidad de las facultades Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica Vicerrectorado de Personal ICE
Calendario	Programación a lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 18.	Realización de diagnósticos para medir el grado de incorporación de la perspectiva de género a las titulaciones
Descripción	Medir el grado de incorporación de la perspectiva de género a las asignaturas de los estudios que se imparten en la UdG

Indicadores	Proyección de la perspectiva de género en las fichas de las asignaturas Datos cualitativos obtenidos de encuestas, entrevistas, grupos de discusión y de la información facilitada por la red de personas que trabajan en la promoción de la igualdad de género en la UdG (Unidad de Igualdad de Género, Comisión de Igualdad de la UdG, delegaciones de género y diversidad de las facultades de la UdG, directorio de experticia de la UdG en este ámbito) Incorporación de la perspectiva de género a los sistemas internos de garantía de la calidad de la UdG
Objetivos o resultados esperados	Tener un diagnóstico preciso de la situación de la perspectiva de género en la docencia que se imparte en las aulas de la UdG, que oriente el diseño de futuras acciones correctoras
Personas destinatarias	Personal docente e investigador Estudiantado
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Calidad y Transparencia Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica Comisión de Igualdad de la UdG Delegaciones de género y diversidad de las facultades Gabinete de Planificación y Evaluación
Calendario	Cuadrienal

ACCIÓN 19.	**Promover la innovación docente y el intercambio y promoción de experiencias y buenas prácticas sobre perspectiva de género en la docencia**
Descripción	Promover espacios de reflexión crítica y de innovación docente en torno a metodologías y buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en la explicación de los contenidos de los temarios en las aulas de la UdG
Indicadores	Incorporación de la perspectiva de género al Modelo UdG 21 Número de convocatorias de proyectos de innovación docente que incorporen la perspectiva de género Seminarios, conferencias, congresos y otros espacios de reflexión crítica que se organicen en torno a la perspectiva de género en la docencia universitaria Consolidación del proyecto “Aulas Abiertas a la Perspectiva de Género” en el marco de los actos conmemorativos del 8 de marzo en la UdG

Objetivos o resultados esperados	Promover institucionalmente la innovación docente y el intercambio de experiencias entre el profesorado Diseñar y difundir nuevas metodologías y estrategias para eliminar la ceguera de género en las aulas Dar cumplimiento al marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Red de Innovación Docente sobre Docencia con Perspectiva de Género del ICE Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica
Calendario	Programación a lo largo de todo el curso académico

ACCIÓN 20.	**Publicaciones institucionales en clave de género**
Descripción	Editar y difundir publicaciones institucionales dirigidas a visibilizar y reconocer la docencia y la investigación con perspectiva de género o en estudios de género en la UdG Generar recursos y materiales que contribuyan a proyectar la perspectiva de género en los ámbitos que son competencia de la universidad
Indicadores	Número de publicaciones institucionales editadas Materiales y recursos docentes y de investigación generados en clave de género
Objetivos o resultados esperados	Promover la elaboración y difusión de recursos, materiales y fondos bibliográficos con perspectiva de género Iniciar una colección de publicaciones institucionales sobre perspectiva de género en docencia e investigación universitaria Dar visibilidad a la docencia y a la investigación promovida desde la UdG Dar cumplimiento al marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica ICE – Red de Innovación Docente sobre Docencia con Perspectiva de Género Servicio de Publicaciones
Calendario	Bienal

ACCIÓN 21.	Incluir progresivamente la perspectiva de género en el diseño y contenido de los planes de estudios
Descripción	Garantizar que existen competencias de género y resultados de aprendizaje que las desarrollan en los planes de estudios de las diferentes titulaciones
Indicadores	Competencias que desarrollan la perspectiva de género en el conjunto de materias y asignaturas, así como prácticas curriculares Resultados de aprendizaje que materializan la competencia de género Existencia de asignaturas especializadas en género
Objetivos o resultados esperados	Dar cumplimiento al marco general de la AQU-Catalunya
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica Vicerrectorado de Calidad y Transparencia Gabinete de Planificación y Evaluación Coordinadores de estudios Delegados de género y diversidad de las facultades
Calendario	4 años

EJE ESTRATÉGICO 3. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN 22.	Promover una red de investigación transversal que reúna la experticia multidisciplinaria de la UdG en el ámbito de la igualdad, la diversidad sexual y la perspectiva de género
Descripción	Crear una red que agrupe el directorio de experticia de la UdG en el ámbito de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género
Indicadores	Creación de la red, definición de su estatuto jurídico y atribución de competencias
Objetivos o resultados esperados	Esta red de investigación multidisciplinaria en el ámbito de la igualdad de género en la UdG debe convertirse en un instrumento eficiente para consolidar un espacio de colaboración estable de experticia de la UdG, de carácter multidisciplinario. Permitirá promover el acceso a proyectos de investigación de más amplio alcance desde un enfoque multidisciplinario, favorecerá la captación de recursos externos y cumplirá funciones de dinamización de espacios de intercambio de información, de difusión y de reflexión crítica. Se prevé que cumpla funciones de asesoramiento interno en los diferentes ámbitos de incidencia directa o tangencial de la política de igualdad de género proyectada en la investigación
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Calendario	3 años

ACCIÓN 23.	Generar, mantener y difundir una base de datos sobre grupos y proyectos de investigación y el directorio de experticia de la UdG sobre perspectiva de género y diversidad sexual
Descripción	Base de datos completa sobre grupos, proyectos de investigación y personal investigador con experiencia en el ámbito de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género

Indicadores	Creación de la base de datos Acciones comunicativas dirigidas a dar a conocer la experiencia de la UdG en la investigación en este ámbito
Objetivos o resultados esperados	Creación de una base de datos completa que reúna el conjunto de grupos y proyectos de investigación y el directorio actualizado de personas investigadoras que trabajan en este ámbito Difundir y poner en valor, dentro y fuera de la universidad, a través de acciones comunicativas institucionales, esta investigación y esta experiencia de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Exteriores
Calendario	2 años

ACCIÓN 24.	**Promover la formación sobre investigación con perspectiva de género en la Escuela de Doctorado**
Descripción	Formación específica sobre metodologías y recursos para desarrollar una investigación sensible al género en la Escuela de Doctorado
Indicadores	Organización periódica de cursos sobre perspectiva de género en la investigación Impacto de estos cursos en la formación académica de doctorandos (tipos de acción formativa, horas de docencia, estudiantes que la reciben)
Objetivos o resultados esperados	Garantizar que los doctorandos y doctorandas, así como otro personal investigador de la UdG, se forme sobre cómo desarrollar una investigación sensible al género
Personas destinatarias	Estudiantado de la Escuela de Doctorado Personal investigador de la UdG que recibe formación en la Escuela de Doctorado
Responsables	Escuela de Doctorado ICE
Calendario	2 años

ACCIÓN 25.	Promover acciones formativas dirigidas al personal investigador sobre inclusión de la perspectiva de género en la investigación
Descripción	Organización continua de acciones formativas dirigidas a formar al personal investigador de la UdG sobre cómo incorporar la perspectiva de género a su investigación
Indicadores	Número de acciones formativas programadas (cursos, talleres y seminarios, entre otras) que se imparten a lo largo del curso académico Impacto de estas actividades formativas (personal investigador que sigue la formación y proyección a su investigación de los aprendizajes adquiridos)
Objetivos o resultados esperados	Garantizar que el personal investigador de la UdG tiene las herramientas y conocimientos necesarios para poder incorporar de manera efectiva la perspectiva de género a su investigación. Asegurar formación continuada sobre cómo incorporar la perspectiva de género a la investigación Corregir la ceguera de género en las diferentes fases de los proyectos de investigación de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento ICE Departamentos e institutos de investigación
Calendario	Programación a lo largo del curso académico

ACCIÓN 26.	Promover la equidad de género en la composición de los tribunales de tesis doctorales y premios extraordinarios
Descripción	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales evaluadores
Indicadores	- Modificación normativa dirigida a garantizar la equidad de género en la composición de los tribunales evaluadores de tesis doctorales. Modificación de la redacción del artículo 9, titulado “Tribunal de la tesis doctoral”, del texto refundido de la Normativa académica de los estudios de doctorado de la UdG - Modificación de la Normativa para la concesión de premios extraordinarios de las titulaciones de grado, máster y doctorado de la UdG para promover un equilibrio de género en la composición de los órganos que evalúen candidaturas de premios extraordinarios

Objetivos o resultados esperados	Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales que evalúan méritos académicos en la UdG
Personas destinatarias	Comunidad universitaria
Responsables	Secretaría General Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento
Calendario	2 años

EJE ESTRATÉGICO 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, LA PROMOCIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES

ACCIÓN 27.	Diagnosticar las limitaciones con las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la UdG para hacer efectiva la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Descripción	Promover un diagnóstico preciso de las oportunidades y limitaciones que afectan a trabajadores y trabajadoras de la UdG para hacer efectiva la conciliación
Indicadores	Realización de encuestas, entrevistas y grupos de discusión para la obtención de los datos cualitativos necesarios para el diagnóstico
Objetivos o resultados esperados	Obtener información precisa y completa sobre las limitaciones efectivas que dificultan la conciliación a los trabajadores y trabajadoras de la UdG, a fin de poder diseñar e implementar, en su caso, acciones correctoras
Personas destinatarias	Personal docente e investigador Personal de administración y servicios
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Gerencia Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Juntas de personal y comités de empresa
Calendario	2 años

ACCIÓN 28.	Promover la difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar garantizadas en la UdG
Descripción	Campaña informativa del catálogo de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar reconocidas al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios
Indicadores	Realización de una campaña informativa Acciones comunicativas
Objetivos o resultados esperados	Difundir información precisa y completa sobre las medidas de conciliación reconocidas a los trabajadores y trabajadoras de la UdG

Personas destinatarias	Personal docente e investigador Personal de administración y servicios
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Exteriores Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Juntas de personal y comités de empresa
Calendario	2 años

ACCIÓN 29.	**Garantizar que los procedimientos internos relativos a los criterios de contratación y evaluación de currículos no contengan elementos de discriminación indirecta**
Descripción	Garantizar que la normativa y los procedimientos internos de la UdG aplicables a la contratación y evaluación curricular no contengan elementos de discriminación indirecta, esto es, disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutros pero que sitúan a las mujeres en desventaja
Indicadores	Revisión de las disposiciones normativas que regulan la selección y promoción del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador, con el objetivo de detectar posibles elementos de discriminación indirecta
Objetivos o resultados esperados	Garantizar que la normativa que regula la selección y la promoción de personal no contiene elementos de discriminación indirecta
Personas destinatarias	Personal docente e investigador Personal de administración y servicios
Responsables	Secretaría General Asesoría Jurídica Gerencia Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Juntas de personal y comités de empresa
Calendario	2 años

ACCIÓN 30.	Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de selección del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios
Descripción	Procurar una presencia paritaria en la composición final de las comisiones de selección de los trabajadores y trabajadoras de la UdG, tanto del PDI como del PAS
Indicadores	Composición final de estos órganos colegiados de selección de candidaturas Modificación, en su caso, de las disposiciones reglamentarias que regulan el estatuto de estos órganos para incluir en ellas el deber de promover la paridad en su composición
Objetivos o resultados esperados	Asegurar una presencia paritaria de mujeres y hombres en la composición de las comisiones de selección
Personas destinatarias	Personal de administración y servicios Personal docente e investigador
Responsables	Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Juntas de personal y comités de empresa
Calendario	1 año

ACCIÓN 31.	Incluir formación específica con perspectiva de género en el plan marco de formación del personal docente e investigador
Descripción	Garantizar que se incluye una formación sobre igualdad de género, diversidad sexual y perspectiva de género entre las necesidades formativas previstas en los planes de formación del PDI
Indicadores	Número de acciones formativas con perspectiva de género garantizadas explícitamente en el plan de formación
Objetivos o resultados esperados	Asegurar acciones formativas del PDI en este ámbito, explicitadas en el plan de formación que apruebe el Consejo de Gobierno
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Junta de personal y comité de empresa
Calendario	Vinculado a la aprobación del plan de formación por el Consejo de Gobierno

ACCIÓN 32.	Incluir formación específica con perspectiva de género en el plan marco de formación del personal de administración y servicios
Descripción	Garantizar que se incluye una formación sobre igualdad de género, diversidad sexual y perspectiva de género entre las necesidades formativas previstas en los planes de formación del PAS
Indicadores	Número de acciones formativas con perspectiva de género garantizadas explícitamente en el plan de formación
Objetivos o resultados esperados	Asegurar acciones formativas dirigidas al PAS en este ámbito, dentro del plan de formación que apruebe el Consejo de Gobierno
Personas destinatarias	Personal de administración y servicios
Responsables	Gerencia Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Junta de personal y comité de empresa
Calendario	Vinculado a la aprobación del plan de formación por el Consejo de Gobierno

ACCIÓN 33.	Promover acciones positivas con el objetivo de corregir el sesgo de género en la provisión de las plazas de catedrático y catedrática de la UdG
Descripción	Acción positiva dirigida a corregir el sesgo de género identificado en el diagnóstico
Indicadores	Número de plazas que son ocupadas por mujeres a consecuencia de la medida de acción positiva que se haya promovido
Objetivos o resultados esperados	Corregir progresivamente el sesgo de género y promover el acceso de mujeres a las plazas de catedrático y catedrática de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Personal
Calendario	1 año

ACCIÓN 34.	Diseñar las actividades académicas y de gestión de la docencia con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del PDI y el PAS
Descripción	Aprobar una normativa de la UdG que regule, con vocación garantista y con perspectiva de género, medidas proyectadas al diseño de actividades académicas y de gestión de la docencia para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la UdG. Proponer que esta normativa incluya, al menos, las siguientes medidas de gestión horaria: - Dar continuidad a la acción del programa de gobierno de promover que la actividad docente en los estudios de grado termine, como regla general, a las 7 de la tarde - Dar continuidad a la acción del programa de gobierno dirigida a dotar a las unidades de responsabilidad en la gestión horaria (eTempo), permitiendo más flexibilidad horaria del PAS, tendiendo a jornadas más compactadas y asegurando la conciliación familiar, según las necesidades del servicio - Dar continuidad a la acción del programa de gobierno de aumentar las horas de conciliación del PAS, pasando de 1 día hasta 30 h anuales, sin necesidad de justificación, compatibilizándolo con las necesidades del servicio - Garantizar acciones positivas para proteger al PDI y al PAS que tiene hijos menores de 12 años. En el caso del PDI, en la asignación de encargos en los planes docentes de las áreas de conocimiento, y en el caso del PAS, en la asignación de turnos de la jornada laboral - Evitar actividades de formación y reuniones en horario no laboral - Potenciar el teletrabajo del PAS
Indicadores	Aprobación de la normativa de la UdG mencionada Implementación de acciones positivas dirigidas a promover la conciliación
Objetivos o resultados esperados	Avanzar, desde el consenso de la comunidad universitaria, en una profundización de medidas efectivas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
Personas destinatarias	Personal docente e investigador Personal de administración y servicios

Responsables	Gerencia Secretaría General Asesoría Jurídica Vicerrectorado de Personal Servicio de Recursos Humanos Juntas de personal y comités de empresa
Calendario	4 años

ACCIÓN 35.	**Garantizar exenciones docentes para la intensificación de la investigación después de un permiso de maternidad**
Descripción	Mantener la continuidad de las exenciones docentes garantizadas en la Normativa de exenciones docentes para la intensificación de la investigación después de un permiso de maternidad, aprobada por el Consejo de Gobierno en la sesión de 5 de julio de 2019
Indicadores	Vigencia de la normativa Convocatorias periódicas de estas exenciones docentes Número de docentes que se han beneficiado de las exenciones
Objetivos o resultados esperados	Corregir el techo de cristal que representa la maternidad para el pleno desarrollo, en condiciones de igualdad de oportunidades, de las carreras académicas e investigadoras del profesorado a tiempo completo de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Personal Vicerrectorado de Docencia y Planificación Académica
Calendario	Convocatoria semestral de exenciones

ACCIÓN 36.	**Protección de la maternidad y la paternidad en el reconocimiento de la condición de investigador activo**
Descripción	Mantener la continuidad de la acción positiva garantizada en la modificación de la Normativa de investigador en activo y de su texto refundido, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno en la sesión celebrada el 16 de diciembre de 2019
Indicadores	Vigencia de la previsión normativa Número de docentes que se han beneficiado de esta acción positiva

Objetivos o resultados esperados	Acción positiva dirigida a garantizar el pleno desarrollo, en condiciones de igualdad de oportunidades, de las carreras académicas e investigadoras del profesorado a tiempo completo de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento Vicerrectorado de Personal
Calendario	Convocatoria anual

ACCIÓN 37.	**Protección de la maternidad y la paternidad en la prórroga del reconocimiento del tramo de investigación o de transferencia vivo**
Descripción	Mantener la continuidad de la acción positiva garantizada en la Normativa reguladora de la dedicación docente del profesorado, que en su artículo 3.4 dispone que en el caso de haber disfrutado de un permiso por paternidad o maternidad durante los siete años naturales anteriores al año de inicio del curso académico, el reconocimiento de tramo de investigación o de transferencia vivo se prorroga 12 meses
Indicadores	Vigencia de la previsión normativa Número de docentes que se han beneficiado de esta acción positiva
Objetivos o resultados esperados	Acción positiva dirigida a garantizar el pleno desarrollo, en condiciones de igualdad de oportunidades, de las carreras académicas e investigadoras del profesorado a tiempo completo de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento Vicerrectorado de Personal
Calendario	Convocatoria anual

ACCIÓN 38.	**Protección de la maternidad en caso de empate en los criterios de priorización de convocatorias de plazas de profesorado agregado**
Descripción	Mantener la continuidad de la acción positiva
Indicadores	Vigencia de la previsión normativa Número de docentes que se han beneficiado de esta acción positiva

Objetivos o resultados esperados	Corregir el techo de cristal que representa la maternidad para el pleno desarrollo, en condiciones de igualdad de oportunidades, de las carreras académicas del profesorado a tiempo completo de la UdG
Personas destinatarias	Personal docente e investigador
Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento Vicerrectorado de Personal
Calendario	Según convocatorias

EJE ESTRATÉGICO 5. COMPROMISO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS

ACCIÓN 39.	Velar por difundir los recursos de la UdG en materia de prevención y respuesta contra el acoso y la violencia por razón de sexo, género o sexualidad
Descripción	Asegurar el despliegue efectivo de la información, la prevención y la formación en los recursos que ofrece la UdG dirigidos a eliminar toda forma de discriminación o violencia (machismo, homofobia, bifobia y transfobia) Dar a conocer el protocolo de la UdG al respecto
Indicadores	Número de campañas de sensibilización y acciones comunicativas y formativas
Objetivos o resultados esperados	Velar para que toda la comunidad universitaria tenga conocimiento de sus derechos y deberes y de los recursos que la UdG pone a su disposición para combatir todo tipo de discriminación y violencia Crear estado de opinión y espacios de reflexión crítica en torno a la problemática de la discriminación y la violencia Formar a futuros profesionales y ciudadanos críticos
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Exteriores
Calendario	Anual

ACCIÓN 40.	Crear un servicio de atención integral para atender al colectivo LGTBI+
Descripción	Desarrollo del convenio de colaboración entre la Universidad de Girona y el Área de Igualdad del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia de la Generalitat de Catalunya para la creación de un servicio de atención integral (SAI) dirigido a las personas LGTBI+
Indicadores	Creación del servicio de atención integral Recursos que se ponen a disposición de la comunidad universitaria garantizados en las cláusulas del convenio

Objetivos o resultados esperados	Ampliar los recursos de la UdG para dar respuesta eficiente a los casos de LGTBI-fobia Refuerzo de los servicios de asesoramiento y apoyo ante situaciones de discriminación, acoso y otras expresiones de violencia y LGTBI-fobia, así como el acompañamiento en la transición de género Crear estado de opinión y espacios de reflexión crítica en torno a la problemática de la discriminación y la violencia en casos de LGTBI-fobia Formar a futuros profesionales y ciudadanos críticos
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social
Calendario	1 año

ACCIÓN 41.	**Mejora de las obras de alumbrado de los campus para corregir zonas oscuras**
Descripción	Obras de ampliación y mejora del alumbrado de las instalaciones universitarias exteriores de los campus de la UdG para corregir los espacios o zonas oscuras
Indicadores	Ejecución de las obras de mejora de la red de alumbrado de las instalaciones universitarias
Objetivos o resultados esperados	Eliminar las zonas oscuras en los espacios de los campus de la UdG con la ejecución de obras de mejora del alumbrado Mejora de la percepción de seguridad de los miembros de la comunidad universitaria
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Adjunto al rector para el Campus SOTIM (Servicio de Oficina Técnica y Mantenimiento)
Calendario	4 años

ACCIÓN 42.	**Garantizar puntos violeta en las facultades**
Descripción	Descentralizar los puntos de atención a víctimas de acoso y violencia por razón de sexo, género o sexualidad en la UdG, garantizando puntos violeta en los servicios de conserjería de las 9 facultades
Indicadores	Despliegue efectivo de los 9 puntos violeta en las facultades de la UdG
Objetivos o resultados esperados	Acercar los puntos de atención a toda la comunidad universitaria Reforzar las medidas de prevención y respuesta ante situaciones de discriminación y violencia en los espacios de la universidad

Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Gerencia Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Delegaciones de género y diversidad de las facultades
Calendario	2 años

ACCIÓN 43.	**Velar porque las fiestas estudiantiles estén libres de violencia de género y por diversidad sexual**
Descripción	Diseño de acciones comunicativas, de sensibilización y atención en los espacios de ocio de los campus. Para la Fiesta Mayor de la UdG, instalación de un punto violeta y otras acciones
Indicadores	Acciones de comunicación y sensibilización programadas en los espacios de ocio Puntos de atención a la comunidad universitaria Otras acciones de prevención, detección y actuación
Objetivos o resultados esperados	Reforzar las medidas de prevención y respuesta ante situaciones de discriminación y violencia y acercarlas a los espacios de ocio de la universidad
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral Consejo de Estudiantes Asociaciones de estudiantes Colectivos de estudiantes que promueven la igualdad de género en la UdG
Calendario	1 año

ACCIÓN 44.	**Revisión del Protocolo de la UdG de prevención y actuación ante situaciones de violencia o de acoso por razón de sexo, género o sexualidad**
Descripción	Modificación de las previsiones del Protocolo a fin de mejorar el procedimiento y la respuesta, atendiendo a la valoración y las propuestas que presente la comisión instructora de cada caso Establecer mecanismos de prevención y actuación ante la violencia de segundo orden
Indicadores	Evaluación de la comisión instructora Modificación de las previsiones del Protocolo

Objetivos o resultados esperados	Mejorar la tramitación y la respuesta institucional en los casos de acoso y violencia, teniendo presentes la violencia en las redes sociales y las violencias digitales
Personas destinatarias	Toda la comunidad universitaria
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social
Calendario	2 años

EJE ESTRATÉGICO 6. COMPROMISO SOCIAL Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS SENSIBLES AL GÉNERO

ACCIÓN 45.	Promover el establecimiento de vínculos y colaboraciones con administraciones y entidades públicas y privadas comprometidas con la igualdad de género
Descripción	Reforzar la red de colaboración institucional de la UdG con otras administraciones y entidades que trabajan, directa o tangencialmente, en el ámbito de las políticas de igualdad de género
Indicadores	Colaboraciones conjuntas en la programación de encuentros, actos, conferencias, debates y otros espacios de reflexión en torno a cuestiones vinculadas al género
Objetivos o resultados esperados	Consolidar y ampliar la red de colaboración institucional de la UdG en el ámbito de la igualdad de género Difundir la experiencia, docente y de investigación, de la UdG en este ámbito Promover iniciativas que se proyecten fuera del ámbito estrictamente universitario, para sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión
Personas destinatarias	Administraciones públicas y otras entidades públicas o privadas que trabajen, directa o tangencialmente, en políticas de promoción de la igualdad de género
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social
Calendario	2 años

ACCIÓN 46.	Promover campañas de sensibilización dirigidas a combatir estereotipos de género en la elección de carreras profesionales, especialmente en aquellos estudios donde se detecta un mayor desequilibrio por sexos
Descripción	Corregir sesgos de género y promover acciones de sensibilización proyectadas a los estudios donde se detecten mayores desequilibrios Incentivar el acceso de las mujeres a las carreras STEM y promover, de modo similar, el acceso de los hombres a estudios donde su presencia se encuentre muy infrarrepresentada, como los de contenido social o educativo o la enfermería
Indicadores	Número de acciones de sensibilización que se hayan programado Evolución de los sesgos de género en los datos desagregados de la UdG por estudios
Objetivos o resultados esperados	Romper estereotipos de género en la elección de carreras universitarias Potenciar y apoyar el acceso de las mujeres y los hombres a aquellos estudios donde se detecten mayores sesgos de género
Personas destinatarias	Estudiantes de secundaria Estudiantes de la UdG
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Delegaciones de género y diversidad de las facultades donde se detectan mayores sesgos de género
Calendario	2 años

ACCIÓN 47.	Reforzar la colaboración con los centros de enseñanza secundaria con el objetivo de promover la cultura de la igualdad
Descripción	Reforzar la colaboración estable y continuada con los centros de enseñanza secundaria con el objetivo de promover el valor de la igualdad de género
Indicadores	Número de acciones de formación y sensibilización que se hayan programado
Objetivos o resultados esperados	Consolidar y ampliar la red de colaboración institucional de la UdG en la enseñanza secundaria Promover espacios de diálogo y de intercambio de buenas prácticas Difundir la experiencia, docente y de investigación, de la UdG en el ámbito de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género

	Promover iniciativas dirigidas a sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión
Personas destinatarias	Estudiantado de secundaria Estudiantado de la UdG
Responsables	Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Comunicación y Relaciones Exteriores Delegada del rector para la Promoción y la Divulgación
Calendario	2 años

ACCIÓN 48.	**Promover la cultura de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los proyectos de cooperación y de voluntariado impulsados desde la UdG**
Descripción	Promover los valores vinculados al ámbito de la igualdad de género en las convocatorias impulsadas desde las áreas de cooperación y voluntariado de la UdG
Indicadores	Número de proyectos promovidos desde la Unidad de Compromiso Social de la UdG que tienen una dimensión de género
Objetivos o resultados esperados	Promover los valores de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género de manera transversal en proyectos y acciones que se impulsen institucionalmente desde las áreas de cooperación y voluntariado de la UdG Sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG Personal docente e investigador
Responsables	Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social
Calendario	Anual

ACCIÓN 49.	Promover los valores vinculados a la cultura de la igualdad en la formación no reglada y en las actividades extracurriculares organizadas en la UdG
Descripción	Promover los valores de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género de manera transversal en las formaciones no regladas y en las actividades extracurriculares organizadas en la UdG
Indicadores	Número de cursos, actividades y jornadas en clave de género
Objetivos o resultados esperados	Promover los valores de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género de manera transversal en las actividades que se promuevan institucionalmente desde la formación no reglada y en las actividades extracurriculares Sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG
Responsables	Unidad de Compromiso Social Servicio de Deportes Biblioteca Bolsa de trabajo Área de Comunicación y Relaciones Institucionales
Calendario	1 año

ACCIÓN 50.	Convocar becas, ayudas y premios dirigidos a promover valores vinculados a la igualdad de género
Descripción	Promover los valores vinculados al ámbito de la igualdad de género en las convocatorias de becas, ayudas y premios de la UdG
Indicadores	Número de becas, ayudas y premios que tienen una dimensión de género
Objetivos o resultados esperados	Promover los valores de la igualdad de género, la diversidad sexual y la perspectiva de género de manera transversal en las becas, ayudas y premios que se convoquen en la UdG Sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión
Personas destinatarias	Estudiantado de la UdG Personal docente e investigador
Responsables	Consejo Social Área de Igualdad de Género – Unidad de Compromiso Social Vicerrectorado de Territorio y Compromiso Social
Calendario	A lo largo del curso académico

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de revisar cómo se despliega este Segundo Plan de Igualdad y el impacto efectivo que tienen las acciones que en él se programan, se propone llevar a cabo una doble evaluación.

La primera evaluación, intermedia, tendrá como objetivo comprobar el grado de implementación de las acciones programadas, su eficacia, el impacto de los resultados y, muy especialmente, las carencias o limitaciones que detecten los responsables de su implementación. Esta evaluación formativa en fase intermedia debe servir, en su caso, para replantear las acciones o buscar nuevas estrategias para alcanzar los objetivos. Para facilitar esta revisión en fase intermedia, en el anexo a este documento se adjunta una ficha de seguimiento que recoge de manera sencilla y sistemática la información necesaria para tener un retorno preciso del estado de cada acción. El Área de Igualdad de Género de la Unidad de Compromiso Social asumirá el encargo de recoger toda la información y revisarla críticamente en un informe que reunirá el conjunto de los retornos. Este informe servirá de diagnóstico del desarrollo del Plan y, por consiguiente, ofrecerá una descripción precisa de las acciones de política de género que se hayan implementado hasta ese momento. Se trasladará al equipo de gobierno, a la Comisión de Igualdad, a las delegaciones de género y diversidad de las facultades y a las demás redes de experiencia en el ámbito de la igualdad de género de la UdG. El informe se publicará en la página web de la UdG y se dará cuenta de él a los órganos representativos y de gobierno que se determine.

Al final del horizonte definido por el plan de acción se llevará a cabo una evaluación sumativa. Se comprobarán las mejoras que se hayan conseguido y la consecución de los objetivos marcados de acuerdo con criterios de eficacia, eficiencia y sostenibilidad. En esta evaluación final se desarrollará un diagnóstico completo empleando el modelo de indicadores establecidos para cada acción. La revisión crítica de los resultados de este proceso evaluador servirá de parámetro en el diseño del nuevo instrumento de planificación que lo sustituya, con el objetivo de dar continuidad y consolidar la política de igualdad de género en la UdG.

6. ANEXO DOCUMENTAL

Anexo 1. Cronograma

EJES ESTRATÉGICOS Y ACCIONES

- **Eje estratégico 1. Promover la cultura para la equidad en toda la institución**
- **Eje estratégico 2. Docencia con perspectiva de género**
- **Eje estratégico 3. Investigación con perspectiva de género**
- **Eje estratégico 4. Igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones laborales**
- **Eje estratégico 5. Compromiso contra la discriminación y las violencias**
- **Eje estratégico 6. Compromiso social y transferencia de conocimientos sensibles al género**

CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD

EJE ESTRATÉGICO	ACCIÓN	CALENDARIO
1. PROMOVER LA CULTURA PARA LA EQUIDAD EN TODA LA INSTITUCIÓN	1. Organización de campañas de sensibilización	11 de febrero (Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia) 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTB-fobia) 25 de noviembre (Día Internacional contra la Violencia de Género) Otras fechas complementarias para dar a conocer periódicamente acciones vinculadas a la política de igualdad de género de la UdG
	2. Organizar y dar apoyo institucional a actividades formativas en clave de género	Programación continua a lo largo del curso académico
	3. Promover la presencia de mujeres entre las personas galardonadas con distinciones y premios, incluidos los doctorados honoris causa	A lo largo de todo el curso académico
	4. Promover la presencia de mujeres como ponentes en actos institucionales	A lo largo de todo el curso académico
	5. Incorporación de la perspectiva de género a los sistemas internos de garantía de calidad de la UdG	Obligatorio para las nuevas memorias y progresivo, de acuerdo con el marco VSMA, para las memorias de estudios actuales
	6. Revisar la estrategia comunicativa de la UdG en clave de género: imagen y lenguaje inclusivos	A lo largo de todo el curso académico
	7. Empoderar a las asociaciones y redes de estudiantes que promueven la igualdad y la diversidad sexual	A lo largo de todo el curso académico
	8. Designación de representantes del estudiantado en los centros docentes para la igualdad de género	1 año
	9. Ampliación del fondo de la Biblioteca sobre temas vinculados a la igualdad de género y la diversidad sexual	Anual, adquisición progresiva de nuevos títulos
	10. Aseos inclusivos en los campus	Ejecución en 4 años

	11. Revisión de la normativa de la UdG en clave de género	Ejecución en 4 años
	12. Promover la progresiva representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos colegiados representativos y de gobierno de la UdG	Implementación progresiva a medida que se vaya renovando la composición de los órganos colegiados, hasta 4 años
	13. Promover acciones formativas para asegurar el desarrollo efectivo del Plan de Igualdad	A lo largo de todo el curso académico
	14. Promover trabajos finales de grado sin ceguera de género	A lo largo del curso académico
	15. Promover la perspectiva de género en el nomenclátor de cátedras y otras estructuras de la UdG	4 años
	16. Garantizar la auditoría y el registro retributivo en clave de género	2 años
2. DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	17. Promover acciones formativas dirigidas al profesorado sobre docencia con perspectiva de género	Programación a lo largo de todo el curso académico
	18. Realización de diagnósticos para medir el grado de incorporación de la perspectiva de género a las titulaciones	Cuadrienal
	19. Promover la innovación docente y el intercambio y promoción de experiencias y buenas prácticas sobre perspectiva de género en la docencia	Programación a lo largo de todo el curso académico
	20. Publicaciones institucionales en clave de género	Bienal
	21. Incluir progresivamente la perspectiva de género en el diseño y contenido de los planes de estudios	4 años
3. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	22. Promover una red de investigación transversal que reúna la experticia multidisciplinaria de la UdG en el ámbito de la igualdad, la diversidad sexual y la perspectiva de género	3 años
	23. Generar, mantener y difundir una base de datos sobre grupos y proyectos de investigación y el directorio de experticia de la UdG sobre perspectiva de género y diversidad sexual	2 años
	24. Promover la formación sobre investigación con perspectiva de género en la Escuela de Doctorado	2 años
	25. Promover acciones formativas dirigidas al personal investigador sobre inclusión de la perspectiva de género en la investigación	Programación a lo largo del curso académico
	26. Promover la equidad de género en la composición de los tribunales de tesis doctorales y premios extraordinarios	2 años

4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, LA PROMOCIÓN Y LAS CONDICIONES LABORALES	27. Diagnosticar las limitaciones con las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la UdG para hacer efectiva la conciliación de la vida laboral, personal y familiar	2 años
	28. Promover la difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar garantizadas en la UdG	2 años
	29. Garantizar que los procedimientos internos relativos a los criterios de contratación y evaluación de currículos no contengan elementos de discriminación indirecta	2 años
	30. Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de selección del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios	1 año
	31. Incluir formación específica con perspectiva de género en el plan marco de formación del personal docente e investigador	Vinculado a la aprobación del plan de formación por el Consejo de Gobierno
	32. Incluir formación específica con perspectiva de género en el plan marco de formación del personal de administración y servicios	Vinculado a la aprobación del plan de formación por el Consejo de Gobierno
	33. Promover acciones positivas con el objetivo de corregir el sesgo de género en la provisión de las plazas de catedrático y catedrática de la UdG	1 año
	34. Diseñar las actividades académicas y de gestión de la docencia con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del PDI y el PAS	4 años
	35. Garantizar exenciones docentes para la intensificación de la investigación después de un permiso de maternidad	Convocatoria semestral de exenciones
	36. Protección de la maternidad y la paternidad en el reconocimiento de la condición de investigador activo	Convocatoria anual
	37. Protección de la maternidad y la paternidad en la prórroga del reconocimiento del tramo de investigación o de transferencia vivo	Convocatoria anual
	38. Protección de la maternidad en caso de empate en los criterios de priorización de convocatorias de plazas de profesorado agregado	Según convocatorias
	39. Velar por difundir los recursos de la UdG en materia de prevención y respuesta contra el acoso y la violencia por razón de sexo, género o sexualidad	Anual
	40. Crear un servicio de atención integral para atender al colectivo LGTBI+	1 año

5. COMPROMISO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LAS VIOLENCIAS	41. Mejora de las obras de alumbrado de los campus para corregir zonas oscuras	4 años
	42. Garantizar puntos violeta en las facultades	2 años
	43. Velar porque las fiestas estudiantiles estén libres de violencia de género y por diversidad sexual	1 año
	44. Revisión del Protocolo de la UdG de prevención y actuación ante situaciones de violencia o de acoso por razón de sexo, género o sexualidad	2 años
6. COMPROMISO SOCIAL Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS SENSIBLES AL GÉNERO	45. Promover el establecimiento de vínculos y colaboraciones con administraciones y entidades públicas y privadas comprometidas con la igualdad de género	2 años
	46. Promover campañas de sensibilización dirigidas a combatir estereotipos de género en la elección de carreras profesionales, especialmente en aquellos estudios donde se detecta un mayor desequilibrio por sexos	2 años
	47. Reforzar la colaboración con los centros de enseñanza secundaria con el objetivo de promover la cultura de la igualdad	2 años
	48. Promover la cultura de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en los proyectos de cooperación y de voluntariado impulsados desde la UdG	Anual
	49. Promover los valores vinculados a la cultura de la igualdad en la formación no reglada y en las actividades extracurriculares organizadas en la UdG	1 año
	50. Convocar becas, ayudas y premios dirigidos a promover valores vinculados a la igualdad de género	A lo largo del curso académico

Anexo 2. Ficha de seguimiento para cada acción

ACCIÓN núm.	
Descripción de la acción	
Data de inicio y final de la acción	
Personas destinatarias	
Responsables de la implantación	
Resultados provisionales	
Aspectos a destacar	
Sugerencias de mejora	