

---

# III PLAN DE IGUALDAD

---

Universidad de  
A Coruña

---

2024-2027

---

Aprobado en el Consejo de Gobierno del 20/12/2023

## Índice

1. Antecedentes
2. Metodología
3. III Plan de igualdad. Estructura
4. Seguimiento y evaluación.
5. Anexo. Cronograma-temporalización

## 1. Antecedentes

Las siguientes páginas contienen el III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña (UDC). Un plan con vocación de acuerdo común, de trabajo conjunto y de eficiencia en la lucha a favor de la igualdad.

Desde el año 2013, fecha de aprobación del I Plan, son muchos los avances que se dieron, pero también muchos los retos, viejos y nuevos, a los que nos enfrentamos en materia de igualdad. A los ya conocidos, sumamos una sociedad inmersa en procesos de digitalización, la llegada de la inteligencia artificial o la amenaza del cambio climático. La perspectiva de género deberá ser un factor clave a la hora de afrontar todos estos retos, y así se reconoció al establecer la igualdad, necesaria y justamente, como uno de los objetivos del milenio.

Las universidades deben estar en la vanguardia del conocimiento y del progreso, y ser punta de lanza en la creación de conocimiento de una manera justa e igualitaria, en el complejo contexto actual. Tal como recoge el preámbulo de la Ley orgánica 2/2023, del 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU), «La universidad fue, es y debe ser fuente de conocimiento, de bienestar material, de justicia social, de inclusión, de oportunidades y de libertad cultural para todas las edades».

Aún así, su realidad no es ajena a los estereotipos de género y a las desigualdades. Así lo ponen de manifiesto numerosos indicadores que nos sirven para diagnosticar, una vez más, que a pesar del importante camino ya recorrido queda por delante un camino no menor por andar.

Continúan a existir, al igual que en el resto de la sociedad, un techo de cristal o un suelo pegajoso en muchos ámbitos que dificultan la progresión incluso en contextos mayoritariamente feminizados. Continuamos a ver también, como en el resto de la sociedad, que los estereotipos de género impactan en las elecciones de carrera profesional, encontrando áreas fuertemente masculinizadas o feminizadas, en las que aún es complejo ver una evolución satisfactoria.

Siguen presentes las disyuntivas vitales que provocan abandonos y, en consecuencia, una pérdida irreparable de conocimiento. Todas estas manifestaciones piden ir más allá en el desarrollo de las políticas de igualdad, ya que el objetivo último aún está por alcanzar.

En este sentido, tanto este plan de igualdad como los protocolos de que se dota nuestra universidad pretenden ser una herramienta útil para remover los obstáculos que aún encontramos cada día, y contribuir desde una institución dedicada al conocimiento a ensanchar la democracia alcanzando la igualdad.

Conseguir la integración del principio de igualdad en el seno de la comunidad universitaria ya viene marcado en el Plan estratégico de la UDC 2022-2026 como uno de los valores y principios por los que se rige. De hecho, algunas de las medidas y/o objetivos recogidos en este plan están interrelacionados con aquellos presentados en el Plan estratégico.

Este plan consta de cinco ejes de trabajo, en cada uno de los cuales se desarrollan medidas concretas que deberán ser ejecutadas y evaluadas durante su vigencia.

- a) **Gobernanza y políticas universitarias para la igualdad:** la igualdad y su incorporación transversal en todas las áreas de trabajo propias de la institución se sitúan como los ejes vertebradores de la misión de la UDC como institución.
- b) **Perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia:** se incorpora y se reconoce el conocimiento silenciado de manera equilibrada en la transmisión de saberes, la incorporación de la perspectiva de género de nuevo transversalmente en todas las áreas.
- c) **Formación, sensibilización y comunicación:** acciones formativas y de sensibilización, así como el fomento del asociacionismo feminista entre el alumnado para hacer brotar un tejido social consciente e implicado, además de alcanzar la visibilización de las mujeres en ámbitos académicos en los que aún son minoritarias.
- d) **Prevención e intervención frente a las diferentes formas de violencia de género:** para luchar y prevenir la más dura y bárbara expresión de la desigualdad, como es la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.
- e) **Conciliación, corresponsabilidad y bienestar:** se busca contribuir dentro del ámbito de la carrera profesional y formativa a poder vivir de manera igualitaria y equilibrada cada uno de los aspectos de nuestras vidas, sin que supongan un obstáculo para nuestro desarrollo.

## 2. Metodología

A lo largo de estos últimos años fue amplia la normativa aprobada en el campo de la igualdad de oportunidades que señala la necesidad de adaptar o reorientar las actuaciones de las universidades en esta materia.

Este nuevo plan se desarrolla en la línea de la nueva normativa aprobada, en concreto del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ambos posteriores a la aprobación del II Plan de igualdad de la UDC. En este sentido el nuevo plan incorpora las cuestiones más significativas de la nueva legislación vigente, en lo que respeta a su carácter negociado y la estructura de la diagnosis.

Con la vigencia del II Plan a punto de terminar, se constituyó la Comisión Negociadora para comenzar los trabajos relativos a la elaboración de este III Plan de igualdad. Dicha comisión negociadora, formada por un total de 16 miembros, cuenta, por una parte, con la representación de la propia institución, constituida por ocho personas entre las que se encuentran la vicerrectora de Igualdad, Cultura e Deporte, la directora y la subdirectora de la Oficina para la Igualdad de Género, y otras cinco representantes por la parte institucional, así como ocho

miembros de la parte social, que representan al personal de la UDC de cada uno de los cuatro sindicatos con representación.

El trabajo de la Comisión se desarrolló desde julio de 2022 y a lo largo del primer semestre del año 2023, comenzando por la recogida y análisis de datos<sup>1</sup> para elaborar una diagnosis previa con el fin de conocer la situación de la universidad en este campo. A lo largo de la diagnosis se analizaron datos actuales relativos al alumnado y personal de la UDC, así como la evolución de tales datos durante la última década, tomando como punto de referencia la diagnosis previa al I Plan de igualdad.

Este documento de diagnosis sirvió para conocer el punto de partida en materia de igualdad de género de la UDC, así como para detectar las necesidades y/o carencias en este campo de cara a diseñar estrategias en la búsqueda de la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el campo de nuestra universidad.

Tal y como se desprende de las conclusiones recogidas en el documento de diagnosis, así como de la evaluación del II Plan, a pesar de los importantes avances conseguidos en estos últimos años aún queda mucho recorrido para alcanzar la existencia de una igualdad real y efectiva en el seno de la UDC, ya que la situación de partida recogida en la diagnosis del año 2012 no cambió especialmente en algunos aspectos.

Los datos muestran que aún siguen persistiendo desigualdades importantes en los colectivos de la comunidad universitaria de la UDC (alumnado, PDI y PTGAS), por lo que será preciso continuar trabajando en objetivos y áreas definidas tanto en el I como en el II Plan de igualdad, al mismo tiempo que será preciso introducir nuevas líneas de trabajo de cara a la consecución de una igualdad real y efectiva en el ámbito de la UDC.

Respecto de los datos de matrícula, en términos globales no existe una aparente diferencia numérica entre mujeres y hombres. No obstante, al realizar un análisis con perspectiva de género de estos datos sí se perciben diferencias en diversos casos preocupantes. Continúa persistiendo el estereotipo que sigue marcando la elección de carrera profesional del alumnado, lo que da lugar a una mayor concentración de mujeres en las áreas de Ciencias de la Salud (76,6 %) y Artes y Humanidades (73,20 %) y de varones en las áreas de Ingeniería.

Respecto del PDI, los resultados recogidos en la diagnosis indican la existencia de un mayor número de hombres que de mujeres, aunque en un porcentaje reducido, pues se acerca incluso a la paridad en cómputo global; no obstante, si analizamos la relación jurídica con la UDC observamos una mayor diferencia en el personal funcionario.

Continúa la persistencia de segregación horizontal importante del PDI por áreas de conocimiento, espejo de lo que sucede con la elección del alumnado de las carreras profesionales, que da continuidad a los datos relativos a la matriculación de mujeres y hombres en las diferentes ramas.

---

<sup>1</sup> Datos relativos al año 2022.

Se observa la continuidad de la existencia de segregación vertical en aquellos puestos de mayor categoría en la carrera universitaria, con datos especialmente dispares en lo tocante al personal catedrático y titular de universidad. Esta situación de segregación por sexo en las categorías de profesorado, nombrada con la expresión «gráfico de tijeras», describe la disparidad entre hombres y mujeres en las categorías superiores de la carrera académica, así como en puestos de liderazgo, que es común dentro de las instituciones universitarias del sistema de educación superior español.

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

Respeto del análisis de los datos del PTGAS, continúa la evidencia de una presencia mayoritaria de mujeres en este colectivo frente a los varones (63,23 % frente a un 36,77 %). Con todo, al igual que sucede con el colectivo de PDI, también se observa la existencia de segregación horizontal: aunque se trata de uno colectivo altamente feminizado, se detecta la presencia mayoritaria de mujeres en la escala general o de bibliotecas, mientras que los varones continúan ocupando más los puestos de la escala técnica<sup>2</sup>, perpetuando el estereotipo de una alta masculinización de esta escala. Aún así, se observa una presencia equilibrada de ambos sexos en los puestos de responsabilidad, lo que nos permite hablar de que no existe segregación vertical en este colectivo.

### 3. III Plan de igualdad

La elaboración del III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña 2024-2027 se inspira en los siguientes principios rectores:

#### a) Unidad

Se presenta un plan único y en el que se abordan la desigualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género de forma conjunta, puesto que la violencia de género es una consecuencia de la expresión máxima del continuo de la desigualdad.

Este es además un plan pensado para toda la Comunidad Universitaria, para todos los colectivos que la integran y para todos los centros, facultades y escuelas de la UDC. En este sentido, los planes de igualdad que desarrollen los distintos centros de la UDC deberán ser respetuosos con lo dispuesto en este documento. Con el fin de evitar la aprobación de planes de igualdad de

---

<sup>2</sup> Puestos que se correspondían con el personal laboral.

ámbito limitado que puedan entrar en contradicción con lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la UDC, el vicerrectorado con competencias en igualdad, o persona en quien delegue, deberá emitir informe, preceptivo y vinculante, previo a la aprobación de cualquier otro plan aplicable a los distintos centros, facultades o escuelas de la UDC.

#### **b) Articulación de una iniciativa marco en igualdad de género para el conjunto de la UDC**

El III Plan es una estrategia coordinada y compartida que busca sumar esfuerzos y voluntades de todas las facultades, escuelas, departamentos, servicios y entidades dependientes de la UDC, con vistas a seguir adelante en la consolidación de una sociedad más equitativa. Por lo tanto, este programa de actuaciones tiene como público destinatario el conjunto de nuestra universidad, porque su objetivo es la igualdad real y efectiva de oportunidades, derechos y deberes de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

La puesta en práctica de este enfoque significa que las iniciativas que se presentan en este documento buscan darles respuesta a las realidades, oportunidades, necesidades y expectativas de todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. En este sentido, cabe insistir en que la igualdad de género no beneficia en exclusiva a las mujeres, sino que se trata de un requisito imprescindible para conseguir un modelo social igualitario. Por lo tanto, el III Plan aspira a convertirse en un elemento impulsor de la igualdad de género, en una guía fundamental para cambiar aquellos elementos o inercias que dan lugar a la reproducción del machismo y de las injusticias sociales, que también afectan a la universidad, y respecto de los cuales ésta debe ser un referente para el cambio.

#### **c) Reforzamiento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres**

El principio de igualdad de oportunidades y de trato determinado por el marco normativo vigente es aplicable en todas las situaciones de discriminación o desventaja ante el privilegio que las sociedades patriarcales les otorgan a los hombres y en clave interseccional. Se convierte por eso en una dimensión de análisis de las actuaciones que se emprenden en el marco de esta estrategia común 2024-2027.

Además de corregir las situaciones de discriminación que, desafortunadamente, aún se siguen produciendo por razón de género, también en la UDC, el III Plan defiende la aplicación de un marco general para la igualdad entre mujeres y hombres que les reconoce el mismo valor a todas las personas, junto con el derecho a las diferencias en sus aspiraciones y necesidades en la sociedad, de tal manera que se garantice una educación pública sin sesgos de género.

Asimismo, el nuevo plan incluye el diseño y la organización de acciones de sensibilización orientadas a la toma de conciencia e interiorización de otros modelos de masculinidad, basados en las relaciones entre sexos en clave de igualdad.

Es fundamental que los hombres en posición de liderazgo en la UDC se impliquen y proporcionen referentes positivos sobre la igualdad de género, así como que apoyen y participen en el desarrollo de políticas de igualdad en sus espacios de decisión. Asimismo, la implicación de los

hombres en los cuidados es algo muy necesario con el fin de apoyar que se compartan de una forma equilibrada las responsabilidades parentales y familiares, el trabajo doméstico y el de cuidados de las personas a cargo.

Por último, es necesario que los hombres y los niños tomen parte activa en la prevención y eliminación de todas las formas de violencia, especialmente la violencia de género.

#### **d) Promoción de la transversalidad de la perspectiva de género**

El III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña tiene entre sus fines el de impulsar y fortalecer la consideración de la igualdad de género como un elemento transversal en todas las políticas y acciones de esta universidad, tal como se recoge también en la LOSU. La transversalidad de la igualdad de género es un imperativo legal, pero sobre todo es una herramienta esencial en el diseño de políticas educativas no discriminatorias en las que se atiende a las diferencias entre hombres y mujeres, como las de tipo interseccional, permitiendo la evaluación de sus efectos en función del género.

La transversalización de la dimensión de género, como estrategia de mejora de la educación, implica que ningún aspecto de la realidad económica, social, cultural y política, y en consecuencia tampoco ninguna intervención desde los servicios públicos, sea ajeno a las personas, por lo que el análisis de la realidad debe tener en cuenta esta dimensión que deriva de conocer la situación, las necesidades, las aportaciones y los saberes de mujeres y de hombres.

#### **e) Consideración de la diversidad de las mujeres**

Las mujeres no constituyen un conjunto homogéneo, sino que, al igual que los hombres, forman un grupo muy heterogéneo y diverso, tanto en relación con la posición social y la experiencia vivida como desde el punto de vista del origen o el contexto cultural, la orientación sexual, el estado de salud, las aspiraciones y los proyectos de vida. Por tanto, este III Plan pretende tener una mirada interseccional para articular las medidas que lo conforman.

#### **f) Empoderamiento de las mujeres**

Hablamos de empoderamiento de las mujeres en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de educarse, de ejercer el poder y de relacionarse, incorporando sus perspectivas, sus necesidades y sus intereses, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones. Este punto adquiere una gran relevancia cuando se analizan los estudios científicos que ponen en evidencia las distintas barreras sociales que tienen que enfrentar.

#### **g) Los hombres como copartícipes del cambio**

Igualmente importante para el III Plan es la articulación de fórmulas y espacios que favorezcan el incremento del número de hombres que, tanto en el espacio universitario como en el privado, cuestionan el modelo tradicional de masculinidad y se comprometen, junto con las mujeres, a una participación más activa y visible en el desarrollo integral de todas las personas, además de

a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, que resulte beneficiosa para quien la integra.

Existen razones políticas, ideológicas y éticas que llevan a la sociedad a esperar, demandar y apoyar que muchos hombres opten por actitudes, posicionamientos y prácticas más igualitarias, porque la igualdad es un valor de convivencia y un derecho de las personas. En definitiva, el reto es construir un modelo social más democrático, donde se compartan espacios y responsabilidades, y para eso es fundamental que sean cada vez más los hombres dispuestos a liberarse de una masculinidad mal entendida y a comprometerse de forma activa, junto con las mujeres, a alcanzar un mundo mejor para todas las personas.

#### **h) Intervención basada en la cooperación y coordinación**

Dada la dificultad de gestionar las políticas de igualdad, conforme a los principios anteriormente mencionados, es importante lograr una mayor colaboración y coordinación interdepartamental e interinstitucional. Esta tiene lugar a partir de procedimientos de trabajo conjuntos en los que cada vicerrectorado, facultad o departamento, área, servicio etc. aporta sus experiencias, sus conocimientos y capacidades de intervenir y de establecer un sistema de intercambio de información eficaz sobre la situación en materia de igualdad, para optimizar los mecanismos de seguimiento y evaluación.

El III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña recoge un total de 57 medidas distribuidas en cinco ejes de actuación con un objetivo común: la integración del principio de igualdad de manera transversal en todos los ámbitos de la UDC, así como la eliminación de cualquier manifestación de violencia de género y de violencia sexual o por razón de sexo en la UDC, que afecta a todos los colectivos de la comunidad universitaria: alumnado, PDI, PTGAS y personal a cargo de proyectos.

A continuación se detallan las diferentes medidas que integran el III Plan de igualdad según el eje de actuación en el que están encuadradas. La vigencia de este III Plan alcanzará un total de cuatro años, desde su aprobación hasta diciembre de 2027.

La Oficina para la Igualdad de Género (OIX) y el vicerrectorado del que dependa en cada momento serán las responsables de velar por el cumplimiento de las acciones previstas en este plan, por lo que no aparecen identificadas como tales en aquellas acciones que no sean ejecutadas directamente por la OIX ni en las que sólo actúa como entidad colaboradora o supervisora del desarrollo. Asimismo, en lo que respecta a los indicadores, los datos de personas deberán recogerse siempre desglosados por sexo, así como por el área de conocimiento, cuando se trate de datos de PDI o alumnado.

#### **Eje 1. Gobernanza y políticas universitarias para la igualdad**

Se trata de un propósito renovado y más ambicioso que el albergado en planes anteriores, ya que, a través de las actuaciones que se ejecutarán en estos cuatro años, se quiere consolidar la posición de la UDC como universidad feminista, libre de violencias de género en el diseño, la

ejecución y el seguimiento de actuaciones educativas y sociales de las que toda la comunidad universitaria se beneficie de forma equivalente, contribuyendo al progreso y bienestar del conjunto de la sociedad.

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

**Eje 1. Gobernanza y políticas universitarias para la igualdad****Objetivo: introducir la perspectiva de género en las políticas de la UDC**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
1.1 Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos internos de funcionamiento y en las normativas propias de la UDC	Secretaría General y servicios responsables de las normativas	N.º de documentos revisados	Continuada
1.2 Introducción de la formación obligatoria en perspectiva de género y prevención de las violencias machistas para acceder/promover a cargos de responsabilidad en la gestión universitaria o servicios llave de la UDC	Rectorado, Gerencia y Secretaría General	N.º de horas formativas obligatorias N.º de personas	Continuada
1.3 Consolidación de la celebración del 8 de marzo, 25 de noviembre y 11 de febrero como actos institucionales para toda la comunidad universitaria	OIX, Rectorado, vicerrectorado responsable en materia de igualdad y vicerrectorado responsable de divulgación científica y/o investigación	N.º de servicios implicados N.º de actos realizados	Continuada
1.4 Inclusión de la perspectiva de género en todas las campañas y actividades que realice la institución	Equipo de gobierno, vicerrectorados responsables de los servicios de divulgación y Gabinete de Comunicación	N.º de campañas realizadas Impacto de las campañas (métrica en RRSS etc.)	Continuada
1.5 Modificación de los programas de gestión para la estandarización de los indicadores de género en los datos recabados por la UDC	Rectorado, Servicio de Informática y Comunicaciones, Unidad de Análisis y Gestión de Datos, y otros servicios de los que dependan las aplicaciones	N.º de programas modificados	Continuada
1.6 Rediseño de los pliegos administrativos de contratación para garantizar que las empresas incorporen la perspectiva de género en el desarrollo del servicio que prestan a la UDC	Gerencia y Servicio de Contratación Administrativa.	N.º de pliegos rediseñados	Continuada
1.7 Inclusión en los temarios de las convocatorias de personal de la UDC de cuestiones en materia de igualdad	Gerencia	N.º de preguntas incluidas	Año 2024
1.8 Modificación de los procedimientos internos de contratación de personal laboral que evite los sesgos de género	Gerencia y vicerrectorado responsable de investigación y transferencia	N.º de procedimientos modificados	Año 2025

Objetivo: fortalecer la Oficina para la Igualdad de Género, tanto en su posicionamiento institucional como en su estructura				
Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización	
1.9	Dotación de la OIX con personal técnico con formación específica en desarrollo de políticas de igualdad	Rectorado, Gerencia y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de contrataciones realizadas (datos desglosados por sexo)	Año 2024
1.10	Promoción de reuniones periódicas entre las unidades de igualdad de las tres universidades del SUG para fomentar las sinergias	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de reuniones y/o coordinaciones realizadas al año	Continuada
1.11	Nombramiento de representantes de igualdad en todos los centros de la UDC	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de nombramientos anuales	Continuada
1.12	Registro de la participación de mujeres y hombres en la oferta formativa sobre igualdad de género teniendo en cuenta el área de conocimiento	OIX y CUFIE.	N.º de personas que reciben formación al año (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
1.13	Realización de informes sobre el impacto de género de los presupuestos y de los Estatutos de la UDC	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de informes elaborados	2026-2027
1.14	Creación de una colección sobre feminismos que aglutine obras sobre feminismo e igualdad de género	Servicio de Publicaciones	N.º de ejemplares editados al año	Continuada
1.15	Implantación de puntos lila en las bibliotecas para difundir las políticas, los documentos y eventos en materia de igualdad y contra las violencias machistas	Vicerrectorado responsable de bibliotecas	N.º de puntos creados	Continuada
1.16	Implantación de puntos violeta en las fiestas universitarias y desarrollo del protocolo para su actuación	Gerencia y OIX.	N.º de puntos violeta instalados al año N.º de protocolos desarrollados	Continuada

Objetivo: garantizar el liderazgo de las mujeres y la composición equilibrada por género en todos los ámbitos de la UDC				
Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización	
1.17	Diseño de medidas para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramiento de doctorados <i>honoris causa</i> , con limitación de la propuesta de hombres en aquellas áreas en que las mujeres estén infrarrepresentadas	Rectorado, vicerrectorado responsable de investigación y direcciones de centros y departamentos	N.º de nombramientos realizados año (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
1.18	Visibilización de los méritos académicos e investigadores de mujeres, sobre todo en ámbitos donde se encuentran infrarrepresentadas	Rectorado, Gabinete de Comunicación, vicerrectorado responsable de investigación y direcciones de los centros	N.º de noticias anuales sobre méritos de las mujeres investigadoras en canales institucionales	Continuada
1.19	Diseño de una campaña para aumentar el número de mujeres expertas invitadas a actos institucionales, conferencias etc.	OIX y Gabinete de Comunicación.	Métrica de la incidencia de la campaña	Año 2025
1.20	Diseño de programas de mentoría para fomentar el liderazgo de las mujeres en puestos de responsabilidad (investigación, docencia o administración) o de representación	CUFIE, Gerencia, Secretaría General, vicerrectorado responsable del estudiantado, vicerrectorado responsable de investigación y vicerrectorado responsable de titulaciones	N.º de programas implantados N.º de mujeres participantes en los programas N.º de mujeres IP N.º de mujeres coordinadoras de titulaciones	Año 2026
1.21	Nombramiento de espacios relevantes en la UDC que permitan conmemorar a mujeres de relevancia académica y/o social	Rectorado y vicerrectorado responsable de infraestructuras, direcciones de centros	N.º de espacios nombrados al año	Continuada

## Eje 2. Perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia

Este eje pretende darle impulso a la incorporación de la perspectiva de género, con todo lo que implica en cuanto a metodologías, visibilidad y reconocimiento, en toda la actividad docente, investigadora y de transferencia del conocimiento.

Históricamente, las mujeres y los saberes por ellas producidos se mantuvieron escondidos y no formaron parte de por sí del conocimiento académico. De este modo, una importante faceta de este conocimiento quedó menoscabada y las aportaciones de las mujeres fueron invisibilizadas. Al mismo tiempo, la academia fue construyéndose con un modelo androcéntrico que también se transmitía al tejido social.

Las medidas que se incorporan en este eje buscan como objetivo dar nuevos pasos para corregir esta desigualdad y construir un nuevo paradigma de conocimiento inclusivo e igualitario.

En este sentido, será fundamental contar con la formación precisa para incorporar la perspectiva de género al ámbito docente y a la investigación, dotando al personal de las herramientas teóricas y metodológicas idóneas. Además, esta incorporación debe ser valorada en su medida en los sistemas de evaluación e incorporada a los indicadores correspondientes.

## Eje 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DOCENTE, INVESTIGADORA Y DE TRANSFERENCIA

**Objetivo: incluir la perspectiva de género en la actividad investigadora y de transferencia**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
2.1 Impulso de talleres y cursos sobre metodologías investigadoras con perspectiva de género	Vicerrectorado responsable de investigación y CUFIE.	N.º de horas de formación al año N.º de asistentes (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
2.2 Formación en perspectiva de género para personal vinculado a la investigación	Vicerrectorado responsable de investigación y CUFIE.	N.º de horas de formación al año N.º de asistentes (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
2.3 Introducir los méritos transversales relacionados con la perspectiva de género en la actividad investigadora como ítem valorable en las evaluaciones de los grupos de investigación previas al reparto de fondos	Vicerrectorado responsable de investigación	N.º de ítems evaluables referidos a la perspectiva de género en la actividad investigadora	Año 2024

**Objetivo: incluir la perspectiva de género en la actividad docente**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
2.4 Inclusión de la figura de especialista en igualdad (representante de igualdad del centro) en los procedimientos de revisión o modificación de los planes de estudios, con especial atención las titulaciones especialmente masculinizadas	Vicerrectorado responsable en materia de titulaciones, direcciones de centros y responsable de calidad de los centros	N.º de títulos modificados o revisados con la participación de la figura de especialista en género	Continuada

2.5	Inclusión de indicadores en los sistemas de garantía interna de calidad (SGIC) sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia	Vicerrectorado responsable de los sistemas de garantía interna de calidad de los títulos	N.º de indicadores incorporados en los SGIC	Año 2024
2.6	Sensibilización y formación del profesorado para fomentar la introducción de la perspectiva de género en la docencia	Vicerrectorado responsable en planificación e innovación docente y CUFIE.	N.º de horas de formación anual N.º de asistentes (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
2.7	Promoción de un espacio para compartir buenas prácticas relativas a la introducción de la perspectiva de género en la docencia en el marco de las Jornadas Interuniversitarias Gallegas de Innovación Docente	Vicerrectorado responsable de planificación e innovación docente y CUFIE.	N.º de encuentros por año N.º de participantes (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
2.8	Acciones para incentivar la realización de tesis de doctorado en el ámbito de la igualdad de género	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, vicerrectorado responsable de investigación y Escuela Internacional de Doctorado	N.º de acciones realizadas N.º de tesis de doctorado defendidas (datos desglosados por sexo y área de conocimiento)	Continuada
2.9	Introducción en la <i>Guía para evaluar la actividad docente de la UDC (Docentia)</i> de indicadores específicos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en la actividad docente del profesorado de la UDC	Vicerrectorado responsable de planificación académica	N.º de indicadores introducidos	2024-2025

### Eje 3. Formación, sensibilización y comunicación

Un plan de igualdad es un documento que nace con vocación de trascender el papel y convertirse en actuaciones evaluables y medibles que contribuyan a avanzar en este ámbito. Las actuaciones y los objetivos que las impulsan deben ser comunicados adecuadamente a toda la comunidad universitaria y también a la sociedad en general. El plan debe ser conocido, desarrollado e incluso exigido en su ejecución por parte de todas las personas destinatarias.

Para eso, es imprescindible contar con un eje íntegramente dedicado a la sensibilización, a la formación en materia de igualdad y a la comunicación más eficaz del III Plan.

Destacan en él todas las acciones formativas y de sensibilización en diversos soportes y formatos (formación on line, jornadas, encuentros de empleo, certámenes), el fomento del asociacionismo feminista entre el alumnado para hacer brotar un tejido social consciente e implicado, la visibilización de las mujeres en ámbitos académicos en que aún son minoritarias o las medidas relacionadas con la importancia del uso de un lenguaje no sexista.

### Eje 3. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**Objetivo: formar y sensibilizar a la comunidad universitaria para identificar y rechazar todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia machista**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
3.1 Inklusión de manera estable de formación permanente en materia de igualdad de género y de prevención y erradicación de las violencias sexuales para PDI, PEC, alumnado y PTGAS	CUFIE, vicerrectorado responsable de PDI, Gerencia, vicerrectorado responsable de estudiantado y vicerrectorado responsable de investigación	N.º de horas de formación por colectivo N.º de asistentes (datos desglosados por sexo y colectivo)	Continuada
3.2 Difusión entre la comunidad universitaria del III Plan de Igualdad	Gerencia, OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, Gabinete de Comunicación, CUFIE y vicerrectorado responsable del Plan de Acción Tutorial	N.º de acciones anuales N.º de asistentes (datos desglosados por sexo)	Continuada
3.3 Implantación de un programa de formación para las personas representantes de igualdad de los centros	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de cursos realizados N.º de representantes asistentes	Continuada
3.4 Mantenimiento y diseño de nuevas acciones que permitan impulsar el compromiso de los hombres con la igualdad	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de acciones anuales N.º de asistentes.	Continuada

3.5	Continuidad del Certamen de Trabajos Académicos con Perspectiva de Género Ángeles Alvariño	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	N.º de trabajos presentados (datos desglosados por área de conocimiento) Porcentaje de incremento respeto del año anterior	Continuada
3.6	Apoyo a la creación de asociaciones de alumnado feministas y/o con perspectiva de género	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, vicerrectorado responsable de estudiantado y vicerrectorado responsable de participación	N.º de asociaciones creadas Medidas de apoyo impulsadas	Continuada
3.7	Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de evaluación de las asociaciones de alumnado	Vicerrectorado responsable de estudiantado y Servicio de Estudiantes	N.º de criterios introducidos	2023-2024
3.8	Diseño de una formación asíncrona (tipo MOOC) obligatoria para el nuevo alumnado sobre materias de igualdad	OIX, CUFIE, vicerrectorado responsable en materia de igualdad y vicerrectorado responsable de estudiantado	N.º de horas lectivas por año	2023-2024
3.9	Diseño de iniciativas específicas para mujeres en las ferias de empleo y distintas actividades relacionadas con empleabilidad y emprendimiento.	Vicerrectorado con competencias en empleabilidad.	N.º de iniciativas realizadas	Continuada
3.10	Habilitación de por lo menos un baño inclusivo en cada uno de los centros de la UDC	Vicerrectorado responsable de infraestructuras, direcciones de centros y ADI.	N.º de baños inclusivos creados N.º de centros que tienen baño inclusivo	2025-2026
3.11	Visibilización de la presencia de las alumnas en las carreras altamente masculinizadas	Vicerrectorado responsable de estudiantado y Gabinete de Comunicación	N.º de noticias anuales en canales institucionales	Continuada

**Objetivo: promover el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todas las vías de comunicación de la UDC**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
3.12 Adaptación a un lenguaje no sexista de la sinaléctica correspondiente a la nomenclatura de centros, servicios, unidades y estructuras de la UDC, así como de las salas o aulas de los edificios de las distintas facultades y escuelas.	Vicerrectorado responsable de infraestructuras, Gabinete de Comunicación y direcciones de centros	N.º de cambios realizados	2025-2026

3.13	Revisión del uso del lenguaje y empleo de imágenes inclusivas en los formularios, espacios oficiales digitales y canales de comunicación de la UDC	Gabinete de Comunicación y direcciones de centros	N.º de espacios revisados N.º de documentos revisados	Continuada
3.14	Creación de un manual sobre la utilización de un lenguaje inclusivo	OIX, vicerrectorado responsable de igualdad, Gerencia y Servicio de Normalización Lingüística	Creación de manual: sí o no	Año 2025

#### Eje 4. Prevención e intervención frente a las diferentes formas de violencia de género

La prevención e intervención frente a la violencia de género en todas sus manifestaciones es el eje más crucial y sensible de este plan, en la medida en que se trata de la expresión máxima de la desigualdad. Las cifras que dan cuenta de su magnitud nos sacuden constantemente. Desde la academia no sólo es preciso prevenir, detectar e intervenir ante cualquier situación que pueda surgir en su ámbito, sino también contribuir a su eliminación en la sociedad.

En este sentido, la universidad se convierte en un adecuado altavoz desde el que desarrollar medidas de prevención como las propuestas, a través de actividades de divulgación, difusión y sensibilización en distintos medios, señaladamente en los nuevos formatos que brindan las nuevas tecnologías.

Resulta también imprescindible abordar e intervenir en las situaciones de violencia mejorando el apoyo y acompañamiento a las víctimas con medidas que ofrezcan asesoramiento y recursos de diversa índole.

## Eje 4. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A LAS DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**Objetivo: formar y sensibilizar frente a las situaciones de acoso sexista y otras formas de violencia de género**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
4.1 Acciones de sensibilización y formación para prevenir situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo/género	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad y CUFIE.	N.º de acciones formativas y/o de sensibilización realizadas N.º de horas de formación N.º de asistentes	Continuada
4.2 Desarrollo de campañas de difusión del Protocolo	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, vicerrectorado responsable del Plan de acción tutorial y ADI.	N.º de acciones de difusión	Continuada
4.3 Utilización de las RRSS como herramienta para informar, sensibilizar y promover el rechazo de las violencias de género.	OIX y Gabinete de Comunicación	N.º de campañas realizadas Impacto medido según métricas de las RRSS	Continuada
4.4 Difusión de una guía feminista para prevenir y actuar contra las violencias machistas entre las asociaciones de estudiantado de la UDC	Gabinete de Comunicación y vicerrectorado responsable de estudiantado	N.º de acciones de difusión	Continuada
4.5 Acciones de sensibilización y formación sobre otros modelos de masculinidad para prevenir las violencias machistas	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, CUFIE y vicerrectorado responsable de estudiantado.	N.º de acciones formativas y/o de sensibilización realizadas N.º de horas de formación N.º de asistentes	Continuada

**Objetivo: mejorar la atención, acompañamiento y seguimiento de las víctimas de violencia**

4.6	Incremento y consolidación de los recursos existentes para el acompañamiento y asesoramiento técnico, especialmente en el ámbito jurídico y psicológico, para víctimas de violencia machista y acoso	Gerencia y Secretaría General	N.º de recursos implementados N.º de personal técnico incorporado	2024-2025
4.7	Incorporación de los asuntos tramitados por la OIX en casos de violencia y acoso en los informes anuales del valedor/a y en la memoria del rector/a	Rectorado y Oficina del Defensor/a universitario/a	Inclusión en las memorias del Rector: sí o no Inclusión en los informes del Defensor/a Universitario/a: sí o no	Continuada
4.8	Promoción de iniciativas para facilitar el traslado a otros centros o universidades de víctimas de violencia de género	Gerencia, vicerrectorado responsable de estudiantado y vicerrectorado responsable de PDI	N.º de solicitudes recibidas N.º de traslados realizados	Continuada

## Eje 5. Conciliación, corresponsabilidad y bienestar

Tradicionalmente el ámbito doméstico y las tareas de cuidados han estado atribuidas a las mujeres, y las cifras muestran que, con evidentes cambios históricos, aun sigue siendo así. El hecho de que sigan recayendo sobre las mujeres tanto la gestión como la mayor parte de los cuidados, impacta negativamente en muchas áreas de sus vidas, nombradamente en su desarrollo profesional tanto en el acceso como en la permanencia o en la promoción en sus puestos de trabajo.

Para hacerle frente a esta realidad, el último eje del III Plan de igualdad presenta medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad que pretenden contribuir a armonizar y racionalizar los tiempos profesionales, personales y de los cuidados, introduciendo la perspectiva de género en este ámbito para lograr una asunción de responsabilidades más igualitaria y corresponsable. Para tal fin, se elaborará una diagnosis previa que fundamentará un plan de conciliación dirigido al personal de la UDC, con el fin de detectar sus principales demandas y necesidades, así como de darles una respuesta adecuada, de manera que pueda desarrollarse en todos los ámbitos vitales compatibilizándolos con su carrera profesional.

En este eje se proponen también medidas específicas relacionadas con los cuidados y con la atención a menores a cargo, además de a las personas mayores y dependientes, más allá de una norma que regule ajustes académicos en casos de maternidad, paternidad, necesidades de conciliación o violencia de género.

## Eje 5. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR

**Objetivo: velar para que las formas organizativas del trabajo estén basadas en la igualdad, impulsando un cambio en la cultura organizativa que tenga presente el bienestar de las personas**

Medida	Responsable	Indicadores	Temporalización
5.1 Elaboración de una diagnosis sobre las necesidades de conciliación del personal de la UDC	OIX y vicerrectorado responsable en materia de igualdad	Estudio realizado: sí o no	Año 2026
5.2 Elaboración y aprobación de un plan de conciliación propio para el personal de la UDC	OIX, vicerrectorado responsable en materia de igualdad, Gerencia y vicerrectorado responsable de PDI.	Aprobación del plan: sí o no	Año 2027
5.3 Impulso de la firma de convenios con centros de día para la atención a personas mayores y dependientes	Gerencia	N.º de convenios firmados	Continuada
5.4 Aprobación de una normativa sobre ajustes académicos en casos de maternidad, paternidad, necesidades de conciliación o violencia de género.	Vicerrectorado responsable de planificación académica	Aprobación de la normativa : sí o no	Año 2024
5.5 Mantener iniciativas de conciliación como campamentos en períodos de vacaciones escolares y acceso a escuelas infantiles	Gerencia y vicerrectorado responsable de extensión universitaria	N.º de iniciativas realizadas N.º de personas usuarias	Continuada

## 4. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar el éxito del III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña es preciso asegurar su evaluación final, así como un correcto seguimiento continuo de las actuaciones que se implementarán, con el fin de comprobar el grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valorar, de este modo, la consecución de los objetivos formulados con su diseño. Esto irá ligado a la última fase del Plan, que será precisamente dicha evaluación final, en la que se dará cuenta del grado de consecución de los objetivos marcados, los resultados obtenidos y su impacto en la comunidad universitaria.

El seguimiento consiste en un proceso de observación y análisis del desarrollo del III Plan, que permitirá verificar lo que se está realizando y controlar el cumplimiento de las medidas y objetivos propuestos. La Comisión de Seguimiento y Evaluación será el órgano encargado de esta tarea. Para llevarla a cabo será precisa la colaboración de los diferentes órganos responsables de la UDC, en consonancia con la naturaleza transversal de las políticas de igualdad. Estos órganos deberán recopilar y suministrar los datos necesarios para el seguimiento de las medidas previstas en el Plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará conformada por el/la director/a y el/la subdirector/a de la OIX, así como por el/la vicerrector/a con competencias en igualdad o la persona en quien delegue y el personal técnico que se requiera.

El seguimiento de las medidas previstas en el III Plan tendrá lugar simultáneamente a su ejecución y se hará de forma anual. El trabajo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será realizar una evaluación continuada que permita analizar la adecuación de las actuaciones implementadas, detectar las posibles deficiencias que se produzcan e incluso modificar las desviaciones de los objetivos formulados, lo que se traducirá en la elaboración de informes o evaluaciones intermedias de este plan.

El seguimiento y la evaluación del III Plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación final.

Entre las tareas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación figuran las siguientes:

a) Realizar el seguimiento y control de las acciones que se desarrollen. Analizar su nivel de implantación a través de los indicadores marcados y proponer, de ser el caso, aquellas modificaciones que fueran precisas de cara a una mayor adecuación a la situación real de la UDC. Este trabajo continuado va a facilitar, por una parte, garantizar la implantación del III Plan de igualdad y tener información actualizada sobre el desarrollo de las medidas que en él se recogen; además, por la otra, hará más fácil la adecuación de este plan a las nuevas necesidades que pueden ir surgiendo, al identificarse puntos de mejora. Hace falta recordar que el III Plan de igualdad de la Universidade da Coruña es un documento vivo, cambiante, que debe adaptarse a la realidad de la institución a lo largo de su vigencia.

- b) Elaborar las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. En estas actas se recogerán los avances en la consecución de los objetivos del III Plan, los obstáculos detectados y las propuestas de mejora que se estimen oportunas.
- c) Elaborar periódicamente informes de seguimiento. Durante la ejecución del Plan se preparará un informe intermedio sobre el cumplimiento de sus objetivos, y otro al final de su período de vigencia.

## 5. Anexo. Cronograma-temporalización

Eje 1. Gobernanza y políticas universitarias para la igualdad				
Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
1.1 Incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos internos de funcionamiento y en las normativas propias de la UDC				
1.2 Introducción de la formación obligatoria en perspectiva de género y prevención de violencias machistas para acceder/promover a cargos de responsabilidad en la gestión universitaria o servicios clave de la UDC				
1.3 Consolidación de la celebración del 8 de marzo, 25 de noviembre y 11 de febrero como actos institucionales para toda la comunidad universitaria				
1.4 Inclusión de la perspectiva de género en todas las campañas y actividades que realice la institución				
1.5 Modificación de los programas de gestión para la estandarización de los indicadores de género en los datos recabados por la UDC				
1.6 Rediseño de los pliegos administrativos de contratación para garantizar que las empresas incorporen la perspectiva de género en el desarrollo del servicio que prestan a la UDC				
1.7 Inclusión en los temarios de las convocatorias de personal de la UDC de cuestiones en materia de igualdad				
1.8 Modificación de los procedimientos internos de contratación de personal laboral que evite los sesgos de género				
1.9 Dotación de la OIX con personal técnico con formación específica en desarrollo de políticas de igualdad				
1.10 Promoción de reuniones periódicas entre las unidades de igualdad de las tres universidades del SUG para fomentar las sinergias				
1.11 Nombramiento de representantes de Igualdad en todos los centros de la UDC				
1.12 Registro de la participación de mujeres y hombres en la oferta formativa sobre igualdad de género teniendo en cuenta el área de conocimiento				
1.13 Realización de informes sobre el impacto de género de los presupuestos y de los estatutos de la UDC				
1.14 Creación de una colección sobre feminismos que aglutine obras sobre feminismo e igualdad de género				
1.15 Implantación de puntos lila en las bibliotecas para difundir las políticas, los documentos y eventos en materia de igualdad y contra las violencias machistas				

1.16	Implantación de puntos violeta en las fiestas universitarias y desarrollo del protocolo para su actuación				
1.17	Diseño de medidas para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramiento de doctorados <i>honoris causa</i> , con limitación de la propuesta de hombres en aquellas áreas en que las mujeres estén infrarrepresentadas				
1.18	Visibilización de los méritos académicos e investigadores de mujeres, sobre todo en ámbitos donde se encuentran infrarrepresentadas				
1.19	Diseño de una campaña para aumentar el número de mujeres expertas invitadas a actos institucionales, conferencias etc.				
1.20	Diseño de programas de mentoría para fomentar el liderazgo de las mujeres en puestos de responsabilidad (investigación, docencia o administración) o de representación				
1.21	Nombramientos de espacios relevantes en la UDC que permitan conmemorar mujeres de relevancia académica y/o social				
<b>Eje 2. Perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia</b>					
<b>Medida</b>		<b>Año 2024</b>	<b>Año 2025</b>	<b>Año 2026</b>	<b>Año 2027</b>
2.1	Impulso de talleres y cursos sobre metodologías investigadoras con perspectiva de género				
2.2	Formación en perspectiva de género para personal vinculado a la investigación				
2.3	Introducir los méritos transversales relacionados con la perspectiva de género en la actividad investigadora como ítem valorable en las evaluaciones de los grupos de investigación previas al reparto de fondos				
2.4	Inclusión de la figura de especialista en igualdad (representante de igualdad del centro) en los procedimientos de revisión o modificación de los planes de estudios, con especial atención a las titulaciones especialmente masculinizadas				
2.5	Inclusión de indicadores en los sistemas de garantía interna de calidad (SGIC) sobre la introducción de la perspectiva de género en la docencia				
2.6	Sensibilización y formación del profesorado para fomentar la introducción de la perspectiva de género en la docencia				
2.7	Promoción de un espacio para compartir buenas prácticas relativas a la introducción de la perspectiva de género en la docencia en el marco de las Jornadas Interuniversitarias Gallegas de Innovación Docente				
2.8	Acciones para incentivar la realización de tesis de doctorado en el ámbito de la igualdad de género				
2.9	Introducción en la <i>Guía para evaluar la actividad docente de la UDC (Docencia)</i> de indicadores específicos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en la actividad docente del profesorado de la UDC				
<b>Eje 3. Formación, sensibilización y comunicación</b>					

Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
3.1	Inclusión de manera estable de formación permanente en materia de igualdad de género y de prevención y erradicación de las violencias sexuales para PDI, PEC, alumnado y PTGAS			
3.2	Difusión entre la comunidad universitaria del III Plan de igualdad			
3.3	Implantación de un programa de formación para las personas representantes de igualdad de los centros			
3.4	Mantenimiento y diseño de nuevas acciones que permitan impulsar el compromiso de los hombres con la igualdad			
3.5	Continuidad del Certamen de Trabajos Académicos con Perspectiva de Género Ángeles Alvariño			
3.6	Apoyo a la creación de asociaciones de alumnado feministas y/o con perspectiva de género			
3.7	Incorporación de la perspectiva de género en los criterios de evaluación de las asociaciones de alumnado			
3.8	Diseño de una formación asincrónica (tipo MOOC) obligatoria para el nuevo alumnado sobre materias de igualdad			
3.9	Diseño de iniciativas específicas para mujeres en las ferias de empleo y distintas actividades relacionadas con empleabilidad y emprendimiento.			
3.10	Habilitación por lo menos de un baño inclusivo en cada uno de los centros de la UDC			
3.11	Visibilización de la presencia de las alumnas en las carreras altamente masculinizadas			
3.12	Adaptación a un lenguaje no sexista de la sinaléctica correspondiente a la nomenclatura de centros, servicios, unidades y estructuras de la UDC, así como de las salas o aulas de los edificios de las distintas facultades y escuelas.			
3.13	Revisión del uso del lenguaje y empleo de imágenes inclusivas en los formularios, espacios oficiales digitales y canales de comunicación de la UDC			
3.14	Creación de un manual sobre la utilización de un lenguaje inclusivo			

**Eje 4. Prevención e intervención frente a las diferentes formas de violencia de género**

Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
4.1	Acciones de sensibilización y formación para prevenir situaciones de violencia y acoso sexual y por razón de sexo/género			
4.2	Desarrollar campañas de difusión del Protocolo			
4.3	Utilización de las RRSS como herramienta para informar, sensibilizar y promover el rechazo frente a las violencias de género			

4.4	Difusión de una guía feminista para prevenir y actuar contra las violencias machistas entre las asociaciones de estudiantes de la UDC				
4.5	Acciones de sensibilización y formación sobre otros modelos de masculinidad para prevenir las violencias machistas				
4.6	Incremento y consolidación de los recursos existentes para el acompañamiento y asesoramiento técnico, especialmente en el ámbito jurídico y psicológico, para víctimas de violencia machista y acoso				
4.7	Incorporación de los asuntos tramitados por la OIX en casos de violencia y acoso nos informes anuales del/la defensor/a y en la memoria del/la rector/a				
4.8	Promoción de iniciativas para facilitar el traslado a otros centros o universidades de víctimas de violencia de género.				

**Eje 5. Conciliación, corresponsabilidad y bienestar**

Medida	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
5.1 Elaboración de una diagnosis sobre las necesidades de conciliación del personal de la UDC				
5.2 Elaboración y aprobación de un plan de conciliación propio para el personal de la UDC				
5.3 Impulso de la firma de convenios con centros de día para la atención a personas mayores y dependientes				
5.4 Aprobación de una normativa sobre ajustes académicos en casos de maternidad, paternidad, necesidades de conciliación o violencia de género				
5.5 Mantener iniciativas de conciliación como campamentos en períodos de vacaciones escolares y acceso a escuelas infantiles				