

ANEXO

**II Plan de
Igualdad**
de mujeres y hombres

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

2020-2023



ANEXO: EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - CRONOGRAMA E INDICADORES

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC (PEUC)

EJE I. FORMACIÓN

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	I.1 Promover la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la formación del personal de la UC	I.1.1 Disponer de una oferta de formación para el personal de la UC dirigida a la incorporación de la perspectiva de género	1. Incluir en los planes de formación docente elementos específicos sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en las distintas materias.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2021 2022 2023	F.1 Formación para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia: - Nº de acciones formativas realizadas por rama de conocimiento - Personas asistentes desagregadas por sexo y rama de conocimiento	Plan de formación del profesorado	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
		I.1.2 Facilitar espacios de reflexión y recursos específicos sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género	2. Actualizar el registro de personas expertas que introducen en su docencia la perspectiva de género para dar visibilidad de su actividad y resultados.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y	2021 2023	F.2 Personas que imparten docencia con perspectiva de género: - Identificación del registro y detalle sobre el estado del mismo - Nº de personas que imparten docencia con perspectiva de género,	Registro de personas expertas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

				Relaciones Institucionales		desagregadas por sexo y rama de conocimiento		
			3. Celebrar un encuentro bienal de presentación de experiencias o buenas prácticas desarrolladas por el personal de la UC en la introducción de la perspectiva de género en su labor docente.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	F.3 Buenas prácticas sobre docencia con perspectiva de género: - Celebración de encuentro bienal de intercambio de experiencias - Nº experiencias presentadas en convocatoria de intercambio de experiencias - Profesorado participante desagregado por sexo y rama de conocimiento	Área de Calidad y Planificación de Recursos Docentes	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales BUC	2020 2021 2022 2023	F.4 Recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género: - Solicitud de propuestas de títulos al PDI - Nº de recursos bibliográficos y documentales adquiridos	Biblioteca Universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
	I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de		5. Incentivar la realización de proyectos de innovación curricular que fomenten o	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2020 2022	F.5 Proyectos de innovación docente con perspectiva de género:	Resolución de la convocatoria de proyectos	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

		género como una acción de innovación curricular en la docencia	promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria de proyectos de innovación docente - Nº proyectos sobre introducción de perspectiva de género presentados a la convocatoria de innovación docente - Profesorado participante desagregado por sexo y rama de conocimiento (identificando liderazgo del proyecto) 	de innovación docente	
--	--	--	---	---	--	-----------------------	--

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria	I.2 Incorporar progresivamente la perspectiva de género en todos los programas y niveles formativos	I.2.1 Analizar el tratamiento de la igualdad y los estudios de las mujeres y de género en las titulaciones de la UC	6. Cartografiar las materias relacionadas con la igualdad y los estudios de las mujeres y de género impartidas en cada titulación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	F.6 Asignaturas sobre igualdad y estudios de las mujeres y de género: - Nº de asignaturas identificadas por rama de conocimiento - Profesorado responsable de la materia, por sexo - Nº de estudiantes que cursan dichas asignaturas, desagregados por sexo Valoraciones en las encuestas, por sexo	Guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			7. Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2022 2023	F.7 Perspectiva de género en las guías docentes: - Modo de introducción de la información en las guías docentes - % de guías que incluyen esta información	Guías docentes de las asignaturas	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			8. Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	2022 2023	F.8 Perspectiva de género en las encuestas del alumnado: - Modo de incorporación de la perspectiva de género en las encuestas del alumnado	Evaluación de la calidad docente	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta.			- Resultados de las encuestas, por sexo		
		I.2.2 Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género	9. Diseñar un programa formativo específico en estudios de las mujeres y de género accesible a todas las titulaciones	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	2021 2022 2023	F.9 Programa estudios de las mujeres y de género: - Programa formativo, titulaciones a las que afecta - Profesorado participante por sexo - Nº estudiantes que lo cursan	Programa formativo	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			10. Promover la realización de TFG y TFM en el ámbito de los estudios de las mujeres y de género	Dirección de Centros, Facultades y Escuelas de la UC PDI	2020 2021 2022 2023	F.10 TFG/TFM estudios de las mujeres y de género: - Modo de incentivación de la realización de TFG/TFM - Nº PDI que dirige, por sexo - Nº estudiantes que elaboran TFG o TFM, por sexo	Centros	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

EJE II. INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	II.1 Promover la plena participación de las mujeres en la investigación	II.1.1 Monitorizar los patrones de divergencia de las carreras investigadoras de mujeres y hombres	11. Desagregar por sexo los análisis de la actividad investigadora del personal de la UC	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2021 2022 2023	INV.11 Actividad investigadora desagregada por sexo: - Información desagregada por sexo - % de investigadoras por rama de conocimiento Indicadores de la actividad investigadora por sexo	Procedimiento de Análisis de la Actividad Investigadora y de Transferencia (PAAIT)	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria			12. Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar la investigación que hacen las mujeres	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2021	INV.12 Base de datos de investigadoras: - Creación base de datos - Nº investigadoras participantes, por rama de conocimiento	Base de datos de investigadoras	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento
		II.1.2 Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la	13. Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2022	INV.13 Equilibrio de género en las convocatorias propias de investigación:	Normativa, convocatorias	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		actividad investigadora	garanticen equilibrio en la participación de mujeres y hombres en cada una de las cinco grandes áreas (ciencias experimentales, biomédicas, sociales, arte y humanidades, tecnológicas).			- Criterios introducidos (especificar convocatorias) - Nº mujeres y hombres IP, por rama de conocimiento		
			14. Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2023	INV.14 Impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador: - Nº de evaluaciones realizadas - Variaciones en la participación y/ o propuestas que se hayan producido - Personal investigador contratado, desagregado por sexo	Servicio de Gestión de la Investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			15. Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022 2023	INV.15 Programa de mentoría para jóvenes investigadoras: - Nº mentoras por rama de conocimiento - Nº mentorizadas por rama de conocimiento	Programa de mentoría	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			16. Establecer medidas dirigidas a alcanzar el equilibrio de género en la concesión de galardones honoríficos de la UC (Medallas de Plata, Doctorado Honoris Causa y menciones o distinciones de similar naturaleza).	Rectorado (impulsor) Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021	INV.16 Galardones honoríficos: - Modificación en normativa - Nº distinciones honoríficas desagregadas por sexo	Distinciones Honoríficas	Secretaría General

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
B) Integrar la perspectiva de género en la investigación	II.2 Favorecer la introducción de la perspectiva de género en la investigación en todas las disciplinas científicas	II.2.1 Facilitar recursos para incorporar la perspectiva de género en cada una de las grandes áreas de conocimiento	17. Desarrollar recursos para facilitar la introducción de la perspectiva de género en el diseño y la gestión de los proyectos de investigación	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	INV.17 Recursos para la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (diseño y gestión): - Recursos desarrollados - Nº proyectos que incorporan perspectiva de género	OTRI Servicio de Gestión de la Investigación Oficina de Proyectos Europeos e Internacionales (OPEI)	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			18. Coordinar la gestión de los recursos sobre igualdad de mujeres y hombres y estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC	BUC	2021	INV.18 Coordinación de los recursos sobre estudios de las mujeres y de género en la BUC: - Sistema de coordinación establecido - Espacio en la web específico	BUC	BUC
			19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión	Vicerrectorado de Investigación	2023	INV.19 Incorporación de indicadores sobre género	OTRI	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos.	y Política Científica		en soporte informático de apoyo a la investigación: - Indicadores incorporados - Número de proyectos que incorporan indicadores - Número de indicadores utilizados	Servicio de Gestión de la Investigación OPEI	
			20. Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021	INV.20 Difusión de convocatorias de estudios de las mujeres y de género: - Nº convocatorias identificadas - Envíos de información realizados - Propuestas presentadas	OTRI OPEI	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
		II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva de género en todas las	21. Convocar periódicamente un contrato predoctoral en estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2020 2023	INV.21 Convocatoria predoctoral estudios de las mujeres y de género: - Convocatoria predoctoral	Resolución de la convocatoria predoctoral	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		disciplinas científicas		Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales		- Propuestas presentadas, por sexo y rama de conocimiento		
			22. Incorporar una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación.	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	2021	INV.22 Composición Comisión de Investigación: - Incorporación de experta (Sí/No) - Composición por sexo de la comisión de investigación - Nº de proyectos evaluados con perspectiva de género	Comisión de Investigación	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica
			23. Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y	2020 2021 2022 2023	INV.23 Difusión de la investigación en estudios de las mujeres y de género UC: - Articulación de la difusión - Personas participantes, por sexo y rama de conocimiento	Aula Interdisciplinar Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género Cátedra de Igualdad y	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales



DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
				Emprendimiento Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales			Estudios de Género	

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
B) Integrar la perspectiva de género en la investigación G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	II.3 Impulsar la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y perspectiva de género al tejido empresarial y productivo	II.3.1 Incorporar el género en las actividades y proyectos de transferencia del conocimiento	24. Avanzar en el desarrollo de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración con el tejido productivo y empresarial siempre que sea procedente por su materia.	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2023	INV.24 Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de colaboración empresarial: - Criterios introducidos - Nivel de aplicación de los criterios introducidos	Fundación Leonardo Torres Quevedo (FLTQ)	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento
			25. Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2023	INV.25 Mujeres en proyectos de colaboración con el tejido empresarial: - Sistema de incentivación - % de proyectos con participación de mujeres en proyectos de colaboración con el tejido empresarial sobre el total. - % de mujeres IP sobre el total	OTRI FLTQ	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento
			26. Desagregar por sexo los datos de las Memorias de actividad de	Vicerrectorado de Transferencia de	2022	INV.26 Memorias de transferencia: - Memorias que desagregan datos por sexo	Memorias de los departamentos	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento



			transferencia de conocimiento	Conocimiento y Emprendimiento	- % de mujeres y hombres participantes en actividades de transferencia	Grupos de investigación	
--	--	--	-------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------	--

EJE III. SOCIEDAD

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	III.1 Proyectar el trabajo en igualdad de la UC al conjunto de la sociedad	III.1.1 Impulsar el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la identidad institucional	27. Contribuir a las iniciativas nacionales e internacionales de sensibilización sobre las situaciones de desigualdad de las mujeres	Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	S.27 Participación en iniciativas internacionales de sensibilización: - Iniciativas desarrolladas o suscritas y modo de participación - Nº de acciones - Nº de colaboraciones - Estimación de personas participantes	Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			28. Promover alianzas estratégicas y fortalecer vínculos con entidades externas especializadas en igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres, así como con organizaciones y/o colectivos de mujeres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	S.28 Alianzas y colaboraciones con entidades externas: - Entidades / organismos con las que se desarrollan alianzas o colaboraciones - Acciones ejecutadas	Área de Igualdad y Responsabilidad Cátedra de Igualdad y Estudios de Género Aula Isabel Torres de Estudios de las	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
							Mujeres y del Género	
			29. Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del Premio a la Igualdad UC	Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2022	S.29 Premio a la Igualdad UC: - Lanzamiento del Premio a la Igualdad - Propuestas presentadas y seleccionadas	Comisión Transversal de Igualdad	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			30. Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género	Rectorado Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2020 2021 2022 2023	S.30 Redes nacionales e internacionales: - Redes nacionales e internacionales en las que se participa - Actividades desarrolladas en el marco de las redes	Área de Igualdad y Responsabilidad Cátedra de Igualdad y Estudios de Género Aula Isabel Torres de Estudios de las Mujeres y del Género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			31. Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021	S.31 Impacto de género del PDRSUC:	Plan Director de Responsabilidad Social de la UC	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			Responsabilidad Social Universitaria			- Realización de evaluación de impacto de género - Modificaciones realizadas como consecuencia de los resultados		y Relaciones Institucionales
			32. Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación	Gerencia	2022	S.32 Cláusulas sociales en sistema de contratación: - Cláusulas introducidas - Pliegos de contratación que incorporan cláusulas sociales en materia de igualdad - Contratos adjudicados que responden a estas cláusulas	Servicio De Gestión Económica, Patrimonio y Contratación	Gerencia
			33. Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	2022 2023	S.33 Impacto de género de los presupuestos participativos: - Incorporación de la evaluación impacto de género de los presupuestos participativos	Área de Campus	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales



DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
						- Resultados de la evaluación - Modificaciones propuestas		

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria</p> <p>G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad</p>	<p>III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria</p>	<p>34. Incorporar la perspectiva de género en las programaciones de cursos de verano y extensión universitaria y en las encuestas de valoración y análisis de resultados de las mismas.</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	<p>2021 2022 2023</p>	<p>S.34 Perspectiva de género en cursos de verano y extensión universitaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criterios incorporados - Modificaciones realizadas en las programaciones como consecuencia de los cambios introducidos - Nº de ponentes desagregado por sexo - Resultados de las encuestas 	<p>Área de Cursos de Extensión Universitaria</p>	<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>
			<p>35. Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género</p>			<p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>		

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			36. Habilitar ayudas dirigidas al alumnado para asistir a cursos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y los estudios de las mujeres y de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021 2022 2023	S.36 Ayudas para cursos sobre estudios de las mujeres y de género: - Ayudas habilitadas - Solicitudes recibidas y ayudas concedidas, por sexo	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			37. Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	S.37 Actividad del Aula Isabel Torres: - Actividades de difusión de las actuaciones del Aula - Personas participantes en actividades propuestas, por sexo	Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	III.3 Potenciar la igualdad de mujeres y hombres como un valor específico de la UC	III.3.1 Generalizar el uso de un lenguaje no sexista e integrarlo en las comunicaciones institucionales	38. Revisar periódicamente la <i>Guía UC de comunicación en igualdad</i> , difundir sus contenidos en sesiones informativas y propiciar la edición y uso de una versión en lengua inglesa	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	S.38 Uso de un lenguaje inclusivo: - Acciones de revisión y difusión realizadas - Elaboración de la versión en inglés - Modificaciones incorporadas, ejemplares distribuidos, nº consultas en la web, nº consultas recibidas en el Área de Igualdad	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres			39. Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género	Gerencia Secretaría General	2021 2022	39. Formularios con perspectiva de género: - Revisión de formularios administrativos - Modificaciones incorporadas	Gerencia Secretaría General	Gerencia Secretaría General
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres								

EJE IV. BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres</p>	<p>IV.1 Incorporar la igualdad en el modelo de gestión como un objetivo estratégico, dotado de recursos, conocimientos y mecanismos para la coordinación y la acción transversal</p>	<p>IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación</p>	<p>40. Asegurar que el Código Ético de la UC exige al conjunto de la comunidad universitaria un comportamiento respetuoso con la dignidad de mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género</p>	<p>Rectorado</p> <p>Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales</p>	2023	<p>G.40 Igualdad en el Código Ético:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de desarrollo del Código Ético - Apartados relacionados con la igualdad de género incluidos - Compromisos que requiere 	Código Ético	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			<p>41. Mejorar los niveles de especialización en igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los servicios universitarios, e incluir formación específica en el Plan de Formación anual del PAS.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>2020</p> <p>2021</p> <p>2022</p> <p>2023</p>	<p>G.41 Formación y especialización del PAS en igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oferta de cursos de formación - Nº de personas asistentes, por sexo 	<p>Plan de Formación del PAS</p> <p>Servicio de PAS, Formación y Acción Social</p>	<p>Gerencia</p>
			<p>42. Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación</p>	<p>2022</p> <p>2023</p>	<p>G.42 Igualdad en procesos de selección y/o promoción:</p>	<p>Servicio de PAS,</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación</p>

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			promoción interna (PDI y PAS) la formación en materia de igualdad de género	Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia		- Méritos introducidos - Personas seleccionadas que cuentan con formación en igualdad de género	Formación y Acción Social Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social	Académica y Profesorado Gerencia
			43. Incorporar progresivamente la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UC	Vicerrectorados Gerencia Secretaría Centros, Institutos y Departamentos	2022 2023	G.43 Variable sexo en registros estadísticos UC: - Incorporación del sexo en los registros estadísticos - Nº de ficheros de estadísticas y/o datos que pasan a desagregar los datos por sexo	Unidades que proporcionan datos	Gerencia Secretaría General
			44. Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades	Consejo de Dirección	2023	G.44 Evaluación de impacto de género: - Proceso de implantación de la evaluación de impacto de género - Número de informes de impacto de género o epígrafes dentro de	Vicerrectorados Gerencia	Consejo de Dirección

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			observables entre mujeres y hombres			informes generales realizados		
			45. Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	G.45 Guía para la evaluación de impacto de género: - Proceso de elaboración de una guía de evaluación de impacto de género - Nº de consultas recibidas - Nº de visitas en la web	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			46. Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS.	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Política Científica Gerencia	2022	G.46 Medidas de prevención de desigualdades por maternidad y/o cuidados: - Medidas incorporadas - Solicitudes / concesiones desagregadas por sexo (PDI / PAS)	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
			47. Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y	2022 2023	G.47 Estudios sobre divergencias en participación de mujeres y hombres:	Estudios realizados	Rectorado Vicerrectorado de Cultura,

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC	Relaciones Institucionales		- Estudios realizados - Brechas identificadas		Proyección Social y Relaciones Institucionales
			48. Publicar bienalmente un Informe de seguimiento del Plan de Igualdad	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2022	G.48 Informe de seguimiento del PI: - Elaboración del Informe de seguimiento - Desvíos en la programación identificados - Modificaciones incorporadas	Informes de seguimiento del Plan de Igualdad	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			49. Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	G.49 Acciones de difusión de la Unidad de Igualdad: - Acciones de difusión realizadas - Materiales distribuidos - Nº consultas recibidas - Nº visitas a la web	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			50. Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea responsable de	Centros e Institutos	2021 2022 2023	G.50 Representación de igualdad en equipos directivos de los Centros: - Designación de responsables en equipos decanales o de dirección de los centros	Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad .			- Nº de reuniones mantenidas Nº situaciones abordadas	Decanatos y direcciones de centros	
			51. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales	Gerencia	2022 2023	G.51 Perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales: - Revisión de la política de prevención con perspectiva de género - Modificaciones incorporadas	Unidad de Prevención	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital
			52. Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Direcciones de Centros e Institutos	2022	G.52 Espacios para la lactancia: - Espacios habilitados para la lactancia - Consultas recibidas - Nivel de uso de las instalaciones	Servicio de Infraestructuras	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres	IV.2 Adaptar el desarrollo de la carrera profesional a las necesidades de cuidado de las personas	IV.2.1 Potenciar y difundir los recursos propios de la UC para conciliación de la maternidad y la paternidad	53. Difundir las políticas y recursos de conciliación y corresponsabilidad de la UC entre la comunidad universitaria	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	2020 2021 2022 2023	G.53 Política y medidas de conciliación: - Acciones de difusión - Nº de consultas recibidas - Nº de personas que se acogen a las medidas del Plan Concilia - Nº visitas a la web	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio de PAS, Formación y Acción Social Servicio de PDI, Retribuciones y Seguridad Social Servicio web	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
			54. Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	G.54 Escuela Infantil: - Acciones de difusión de la Escuela Infantil - Nº de solicitudes - Nº de plazas cubiertas	Escuela Infantil	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			55. Mantener la oferta de campus infantiles en los períodos escolares vacacionales y/o no lectivos	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2020 2021 2022 2023	G.55 Campus Infantiles: - Oferta de campus infantiles y medidas asociadas - Nº de usuarios/as / valoraciones recibidas	Servicio de Actividades Físicas y Deportes	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		IV.2.2 Considerar los efectos de las medidas de conciliación en las carreras de las personas que se acogen a las mismas	56. Evaluar periódicamente con perspectiva de género el Plan Concilia	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021 2023	G.56 Evaluación del Plan Concilia: - Proceso de realización de la evaluación del Plan Concilia - Modificaciones introducidas, en el marco de la Mesa de Negociación	Gerencia	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Gerencia
			57. Asegurar que las convocatorias de reuniones en los órganos colegiados de la UC respetan las medidas de conciliación reconocidas de las personas a convocar (horarios y duración).	Vicerrectorados Direcciones de Centros e Institutos Departamentos Órganos Colegiados de la UC	2021 2022 2023	G.57 Criterios para convocatorias de reuniones: - Criterios introducidos - Nº de reuniones convocadas fuera de horario - Nº de consultas o quejas recibidas	Responsables de igualdad en equipos decanales o de dirección de los centros Área de Igualdad y Responsabilidad Social	Consejo de dirección Centros

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria</p>	<p>IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC</p>	<p>IV.3.1 Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación</p>	<p>58. Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno</p>	<p>Rectorado</p> <p>Secretaría General</p> <p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p> <p>Órganos colegiados de la UC</p>	2022	<p>G.58 Composición de los órganos colegiados y/o de gobierno:</p> <p>- Medidas incorporadas</p> <p>- Composición por sexos de los órganos colegiados y/o gobierno</p>	Secretaría General	Consejo de Dirección
			<p>59. Adaptar las normativas de los departamentos, centros e institutos para promover el equilibrio de género en sus órganos colegiados y equipos directivos.</p>	<p>Secretaría General</p> <p>Centros, Departamentos e Institutos de la UC</p>	2023	<p>G.59 Composición de los equipos directivos de los departamentos, institutos y centros:</p> <p>- Modificación de normativas</p> <p>- Composición por sexos de los órganos colegiados y equipos directivos</p>	Responsables de igualdad en equipos decanales o de dirección de los centros	Secretaría General
		<p>IV.3.2 Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la</p>	<p>60. Configurar todos los tribunales, comisiones orgánicas, comisiones</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>	<p>2020</p> <p>2021</p> <p>2022</p> <p>2023</p>	<p>G.60 Composición de tribunales y comisiones:</p> <p>- Normativa desarrollada</p> <p>- Composiciones modificadas</p> <p>- Reclamaciones recibidas</p>	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		conformación todos los tribunales y comisiones	académicas y comisiones de provisión de plazas con presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica				
		IV.3.3 Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes (CEUC) y Delegaciones de Centro	61. Elaborar propuestas para favorecer el equilibrio de género en los órganos de representación de estudiantes	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo CEUC	2023	G.61 Composición de los órganos de representación estudiantil: - Propuestas realizadas - Modificaciones introducidas	Secretaría General	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencia contra las mujeres	IV.4 Desarrollar acciones de prevención y atención ante el acoso y demás violencias por razón de sexo y/o género	IV.4.1 Identificar situaciones y contextos de riesgo para la comunidad universitaria	62. Realizar estudios de percepción del acoso y/o violencia sexual y por razón de sexo/género en la comunidad universitaria	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	2022	G.62 Percepción del acoso y/o violencia sexual y por razón de sexo/género: - Realización del estudio - Resumen de participación y resultados obtenidos	Estudio realizado	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			63. Identificar, de manera participativa (alumnado, PDI, PAS), espacios de riesgo en el conjunto de la institución para prevenir, y en su caso intervenir, frente a la violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria CEUC	2022	G.63 Mapa de espacios de riesgo sobre violencia contra las mujeres o por razón de sexo/género: - Proyecto participativo de identificación de espacios - Nº de personas participantes desagregadas por sexo, resultados obtenidos	Estudio realizado	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		IV.4.2 Mejorar los instrumentos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo/género	64. Ofrecer una atención integral en el ámbito de la UC a personas afectadas por la violencia de género	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia	2020 2021 2022 2023	G.64 Atención a personas afectadas por la violencia de género: - Medidas de atención disponibles - Nº de personas que se acogen a medidas establecidas	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
			65. Revisar y actualizar el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i> y difundirlo con fines de prevención e intervención.	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria	2021	G.65 Protocolo de actuación frente al acoso: - Actualización del protocolo - Nº de consultas - Nº de activaciones del protocolo desagregadas por colectivo y sexo - Nº de visitas a la web	Defensoría Universitaria Servicio Web	Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			66. Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Cultura,	2020 2021 2022 2023	G.66 Sensibilización para la prevención de las violencias sexuales, así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género: - Acciones desarrolladas	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio Web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género	Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital		- Personas participantes por colectivos y sexo - Nº de visitas a los materiales digitales		
			67. Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital	2020 2022	G.67 Autodefensa femenina: - Personas participantes por colectivos y sexo - Nº de visitas a los materiales digitales	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio Web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			68. Asegurar que todo centro adscrito a la UC dispone de un procedimiento propio para la prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo o, en su defecto, asume el de la UC	Dirección de los Centros, Institutos y Departamentos	2021	G.68 Atención al acoso en centros adscritos: - Solicitud de aprobación / adhesión - Centros que aprueban su protocolo o suscriben el de la UC	Centros adscritos	Rectorado
			69. Informar a las empresas con presencia en las instalaciones de la UC de la existencia del protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Gerencia	2021 2022 2023	G.69 Información a empresas con presencia en el Campus sobre el protocolo de acoso: - Proceso de envío de información a empresas - Nº empresas informadas	Gerencia	Gerencia

EJES TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC

EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN

DIAGNÓSTICO		EJECUCIÓN				SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	V.1 Favorecer la aplicación de la perspectiva de género en los programas de movilidad	V.1.1 Evaluar con perspectiva de género los programas de movilidad	70. Monitorizar el número de personas enviadas y recibidas a través de los programas de movilidad con perspectiva de género	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2020 2021 2022 2023	INT.70 Personas enviadas y recibidas a través de programas de movilidad: - Establecimiento de indicadores desagregados por sexo para el seguimiento de los programas de movilidad - Nº de personas enviadas y recibidas, desagregadas por sexo	Oficina de Relaciones Internacionales (ORI)	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria			71. Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2023	INT.71 Informes de programas de movilidad con perspectiva de género: - Revisión de cuestionarios y procesos de procesamiento y análisis de datos	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global



DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
						- Modificaciones introducidas - Principales resultados		

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres	V.2 Desarrollar acciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo/género u otro tipo de violencia en los programas de movilidad	V.2.1 Garantizar la atención a todas las situaciones de acoso en los programas de movilidad	72. Incluir cláusulas específicas dirigidas a la prevención y atención del acoso en la firma de convenios de movilidad	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2022	INT.72-73 Atención al acoso en programas de movilidad: - Cláusulas introducidas	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
			73. Identificar a personas de referencia en las instituciones de acogida de las personas enviadas por la UC para atender ante posibles situaciones de acoso por razón de sexo/género y cualquier otra violencia contra las mujeres, así como garantizar su coordinación con las personas de referencia en la UC	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2021 2022 2023	INT.72-73 Atención al acoso en programas de movilidad: - Consultas recibidas. - Activaciones del protocolo - Nº de instituciones de acogida que identifican a una persona de referencia - Nº de personas identificadas	ORI	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global
		V.2.2 Garantizar el	74. Elaborar una guía práctica con las	Vicerrectorado de Internacionalización	2021	INT.74 Atención de necesidades	Área de Igualdad y	Vicerrectorado de Internacionalización

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
		acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad	medidas existentes en la UC para facilitar la acogida y atención de las necesidades familiares de las personas que vienen a la UC (PAS, PDI o alumnado)	y Compromiso Global		familiares de personas sujetas a movilidad: - Proceso de elaboración de la guía - Nº de consultas, de acogimiento a las medidas disponibles y nº de descargas en la web	Responsabilidad Social ORI Servicio Web	y Compromiso Global
			75. Incluir referencias expresas al protocolo de intervención en casos de acoso en las reuniones de orientación (personas enviadas) informativas o actuaciones de acogida (personas recibidas) de los diferentes programas de internacionalización	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global	2020 2021 2022 2023	INT.75 Información sobre atención del acoso en programas de movilidad: - Envío de información y emisión de directriz a personas participantes - Inclusión de la información en la web de Relaciones Internacionales - Nº de consultas recibidas	ORI Servicio Web	Vicerrectorado de Internacionalización y Compromiso Global

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
						- Nº de descargas en la web		

EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales	VI.1 Integrar la perspectiva de género en el proceso de transformación digital de la UC	VI.1.1 Aprovechar los recursos informáticos y digitales para avanzar en igualdad	76. Modificar los programas de gestión para desagregar todos los indicadores por sexo de manera sistemática	Gerencia	2022 2023	D.76 Desagregación por sexo de indicadores en programas de gestión: - Nivel de implantación de la medida - Programas de gestión modificados	Unidades que modifican sistemas de gestión de datos	Consejo de Dirección
			77. Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/ digitales	Gerencia Comunicación	2021 2022 2023	D.77 Lenguaje no sexista en espacio virtual/digital: - Envío de la guía a las unidades implicadas - Textos o imágenes modificadas	Área de Igualdad y Responsabilidad Social Servicio Web	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
			78. Incorporar la perspectiva de género en los formularios online	Gerencia	2022 2023	D.78 Formularios online con perspectiva de género: - Nº de formularios online revisados - Nº de formularios online modificados	Servicio Web	Gerencia Secretaría General
			79. Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y	2021 2022 2023	D.79 Buenas prácticas en uso de herramientas y plataformas digitales: - Proceso de elaboración	Área de Igualdad y Responsabilidad	Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			sexistas de las herramientas y plataformas digitales	Relaciones Institucionales Servicio web		- Nº de consultas y visitas a la página web	Social y Servicio Web	Transformación Digital Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales
		VI.1.2 Habilitar herramientas digitales para abordar situaciones de acoso o violencia	80. Mejorar los canales digitales o plataformas actuales para obtener información sobre posibles casos de violencia o acoso sexual y/o por razón de sexo/género, así como de conductas machistas	Gerencia	2022 2023	D.80 Canal digital de comunicación de situaciones de violencia y/o acoso: - Creación de espacio digital propio - Nº de visitas a la web - Nº de consultas recibidas a través del espacio digital	Servicio Web	Defensoría Universitaria Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital
				Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría de la UC Servicio web Servicio de informática				
			81. Establecer sistemas de prevención del	Gerencia Vicerrectorado de Cultura,	2021	D.81 Prevención del ciberacoso:	Servicio Web	Defensoría Universitaria

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
			ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad.	Proyección Social y Relaciones Institucionales Defensoría Universitaria Servicio web		- Sistemas de prevención establecidos - Nº de casos de ciberacoso comunicados		Vicerrectorado de Campus, Sostenibilidad y Transformación Digital

EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la vida universitaria	VII.1 Apoyar la superación de estereotipos y prejuicios en la elección de las vocaciones de jóvenes	VII.1.1 Desarrollar programas para favorecer una elección no estereotipada de estudios universitarios	82. Colaborar con instituciones de educación no superior en la difusión de una oferta universitaria sin estereotipos de género	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	2021 2022 2023	E.82-83 Colaboración con instituciones de educación no superior para la incorporación y/o difusión de perspectiva de género: - Información ofrecida - Acciones desarrolladas - Entidades colaboradoras - Nº personas que reciben la información	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres			83. Colaborar con las administraciones educativas para proponer la incorporación de contenidos relacionados con los estudios de las mujeres y de género en la formación preuniversitaria	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021 2022 2023		Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo	

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
<p>C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales</p> <p>D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres</p> <p>E) Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y equipos directivos, así como en el resto de ámbitos de la</p>	<p>VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento</p>	<p>VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género</p>	<p>84. Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p> <p>Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento</p>	<p>2021</p> <p>2022</p> <p>2023</p>	<p>E.84 Análisis de ofertas de empleo con perspectiva de género:</p> <p>- Proceso de análisis de los procesos de selección y contratación</p> <p>- Nº candidaturas presentadas y seleccionadas por sexo y rama de conocimiento</p>	<p>Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE)</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p>
			<p>85. Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado.</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>	<p>2022</p> <p>2023</p>	<p>E.85 Estudios de inserción laboral con perspectiva de género:</p> <p>- Modificación de los instrumentos para la recopilación de la información, del proceso de análisis y de la presentación de resultados</p> <p>- Resultados fundamentales, desagregados por sexo</p>	<p>Área de Calidad y Planificación de Recursos Docentes</p>	<p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p>
		<p>VII.2.2 Extender la aplicación del protocolo de</p>	<p>86. Poner en conocimiento del alumnado en</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p>	<p>2020</p> <p>2021</p> <p>2022</p>	<p>E.86 Difusión del protocolo de actuación frente al acoso en</p>	<p>COIE</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo</p>

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
vida universitaria		actuación frente al acoso a las prácticas realizadas fuera de la institución	situación de prácticas curriculares o extracurriculares el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i>		2023	situación de prácticas extracurriculares: - Inclusión de una cláusula en los contratos de prácticas - Nº de consultas - Solicitud de activaciones		
		VII.2.3 Favorecer el emprendimiento femenino	87. Favorecer el desarrollo del Programa Innovatia 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino	Vicerrectorado de Transferencia de Conocimiento y Emprendimiento	2021 2022 2023	E.88 Participación CEUC en Igualdad: - Nº de reuniones mantenidas - Representantes asignados - Nº propuestas realizadas - Nº acuerdos alcanzados	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales CEUC	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo

DIAGNÓSTICO	EJECUCIÓN					SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Necesidad identificada	Objetivo Plan de Igualdad	Línea de acción	Acción	Responsable ejecución	Año	Indicador	Fuente	Responsable indicador
G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres	VII.3 Colaborar con el CEUC y las delegaciones de estudiantes para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres	VII.3.1 Colaborar en la organización y desarrollo de acciones de sensibilización, prevención e intervención entre el alumnado	88. Intensificar la participación del CEUC en los órganos de gestión del vicerrectorado con competencias en igualdad	CEUC Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021 2022 2023	E.88 Participación CEUC en Igualdad: – Nº de reuniones mantenidas – Nº representantes asignados – Nº propuestas realizadas – Nº acuerdos alcanzados	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales CEUC	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo
			89. Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes	Delegaciones de estudiantes Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales	2021 2022 2023	E.89 Responsables de igualdad en delegaciones de estudiantes: – Nº de reuniones mantenidas – Nº representantes asignados Nº propuestas realizadas	Vicerrectorado de Cultura, Proyección Social y Relaciones Institucionales Delegaciones de estudiantes	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo