

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-1857 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Cantabria, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100172112020.

Visto el Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria, aprobado por el Consejo Social el 10 de febrero de 2020, previa aprobación de la Mesa de negociación y el Consejo de Gobierno y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo, y el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

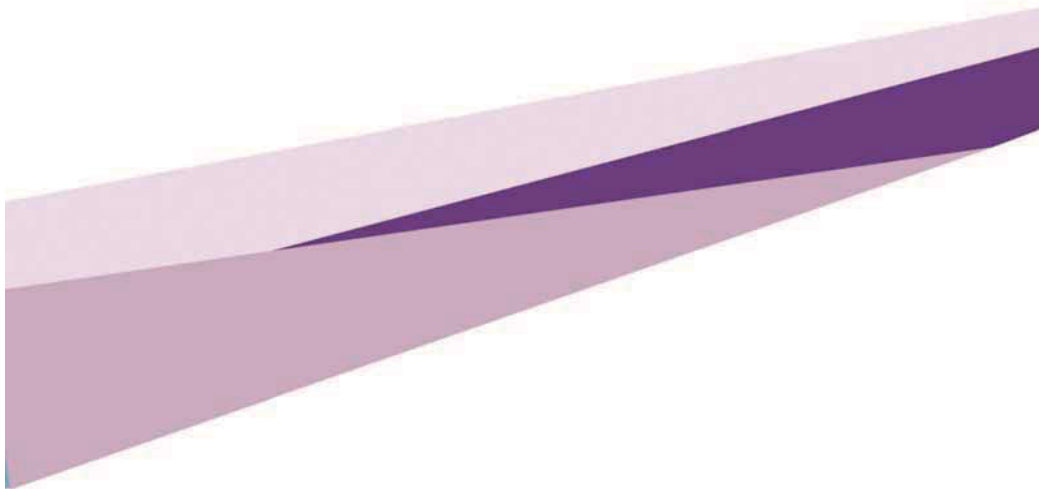
Santander, 26 de febrero de 2020.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

II Plan de Igualdad

de mujeres y hombres

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
2020-2023

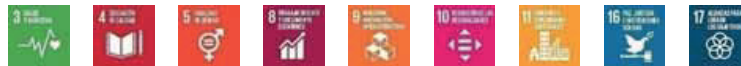


CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Este Plan establece la contribución de la Universidad de Cantabria a los siguientes [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#):



Se enmarca en el [Plan Estratégico 2019-2023 de la UC](#).



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. PRESENTACIÓN | 5 |
| 2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL | 7 |
| 2.1 Encuadre europeo, nacional y autonómico | 7 |
| 2.2 Antecedentes, estado actual y ámbitos de desarrollo en la UC | 9 |
| 3. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN | 15 |
| 3.1 Procedimiento de diseño, elaboración y validación | 15 |
| 3.2 Diseño y estructura: transversalidad de la igualdad en el Plan Estratégico Institucional | 16 |
| 3.3 Seguimiento y evaluación del Plan | 18 |
| 4. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2020-2023 | 19 |
| 4.1 Necesidades a las que responde el Plan | 19 |
| 4.2 Ejes y medidas para la acción transversal | 21 |
| <i>Ejes Estratégicos del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i> | 21 |
| Eje I. Formación | 21 |
| Eje II. Investigación y colaboración con empresas | 25 |
| Eje III. Sociedad | 33 |
| Eje IV. Buen gobierno y comunidad universitaria | 41 |
| <i>Ejes Transversales del Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria</i> | 57 |
| Eje V. Internacionalización | 57 |
| Eje VI. Transformación digital | 61 |
| Eje VII. Estudiantes y empleabilidad | 65 |



1. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que amparó el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria (UC), aprobado en 2009, señalaba directamente con un artículo específico (art. 25) la igualdad precisa en el ámbito de la educación superior. En virtud de este artículo, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, promoviendo, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunos enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como, por otro lado, la creación de postgrados específicos.

Sobre estas bases la UC elaboró su I Plan de Igualdad, aunque su desarrollo ulterior no ha agotado los objetivos de la mencionada legislación y, sin embargo, a lo largo de la década en que ha estado en vigor se aprobó la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que amplió los horizontes de la igualdad y los estudios de género en el ámbito de las instituciones académicas y científicas. Más recientemente, la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres ha definido encuadres que afectan de forma importante a la universidad.

El desarrollo legislativo producido a lo largo de este periodo, que tiene como telón de fondo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala la necesidad de reorientar las acciones de la universidad en este ámbito y, por lo tanto, la de adaptar el I Plan de Igualdad de la Universidad de Cantabria, que fue aprobado en 24 de septiembre de 2009 y de cuya evolución han ido dando cuenta cumplidamente los informes de seguimiento anual.

A lo largo de una década, estos informes, han ido dispensando una información cada vez más detallada sobre los desarrollos de las acciones del Plan de Igualdad. La información es accesible de forma libre en la página web de la Unidad de Igualdad de la UC (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social)¹. Los informes permiten constatar los avances en los objetivos enunciados en el I Plan de Igualdad a lo largo de los diez años transcurridos desde su aprobación en otoño de 2009.

A su vez, el contexto normativo ha ido añadiendo matices importantes que han hecho preciso elaborar un II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC que atienda necesidades en este ámbito y permita a esta institución académica cumplir las responsabilidades derivadas de estos renovados encuadres normativos, así como con los retos que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y las agendas trazadas por la Comisión Europea para el desarrollo de una Investigación e Innovación Responsable (RRI) en el programa Horizonte Europa.

En este sentido, la Universidad de Cantabria incorporó en su Plan Estratégico una acción específica en la que se comprometía a elaborar un II Plan de Igualdad adaptado a estos cambios de largo alcance.

¹ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad> [9/1/2020].

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Figura 1. La igualdad de mujeres y hombres en la planificación estratégica de la UC



Fuente: Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023



2. ANTECEDENTES, CONTEXTO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional. Es, además, una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1. ENCUADRE EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO

Figura 2. Marco normativo general para la igualdad de mujeres y hombres y la implantación de la perspectiva de género en las universidades²

| | |
|-----------------------|---|
| Naciones Unidas | <ul style="list-style-type: none"> • Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) • Declaración y Plataforma de Acción de Beijing • Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible |
| Comisión Europea | <ul style="list-style-type: none"> • Horizonte 2020 y Horizonte Europa: la igualdad de género como objetivo transversal • GENDER-NET Report. Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators • <i>Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020</i> |
| Gobierno de España | <ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU • Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres • Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación • Pacto de Estado contra la violencia de género aprobado en 2017 |
| Gobierno de Cantabria | <ul style="list-style-type: none"> • Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres |

Fuente: elaboración propia

² La documentación comunitaria es accesible on-line: GENDER-NET y EU GENDER ACTION puede consultarse información sobre sus contenidos y el alcance en, <https://bit.ly/2NMNALL> y <https://bit.ly/3atBnFp>.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



El programa H2020 formuló como uno de sus objetivos centrales *Promoting Gender Equality in Research and Innovation*. Para Horizon 2020 “Gender is a cross-cutting issue and is mainstreamed in each of the different parts of the Work Programme, ensuring a more integrated approach to research and innovation”, según se definía en su propia definición oficial, enunciándose, además tres objetivos principales. Son los siguientes:

- Equilibrar la participación de hombres y mujeres en el desarrollo científico, dentro de los equipos y ramas de conocimiento, “in order to close the gaps in the participation of women”.
- Asegurar el equilibrio en los procesos de toma de decisiones: “in order to reach the target of 40% of the under-represented sex in panels and groups and of 50% in advisory groups”.
- Lograr la integración de “the gender dimensión in research and innovation (R&I) content helps improve the scientific quality and social relevance of the produced knowledge, technology and/or innovation”³.

El programa Horizon 2020 desarrolló un Programa de Trabajo específico en que bajo el rótulo *Science with and for Society* impulsó iniciativas para avanzar en “the gender equality strategy” en dos frentes: 1) “remove barriers that generate discrimination against women in scientific careers and decision-making” y 2) “integrate a gender dimensión in research content”.

Estos dos ejes siguen estando plenamente vigentes en la renovada agenda europea, dentro de los programas europeos de Investigación e Innovación Responsable (RRI por sus siglas en inglés), dentro del objetivo general de ensanchar la European Research Area⁴ en el momento presente⁵ y formar parte integral del diseño del programa Horizonte Europa. Esta perspectiva es ineludible para la universidad como institución académica socialmente responsable y motor de ciencia e innovación.

En estos términos lo explicó la *Nota informativa del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades sobre evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) en las convocatorias de la Agencia Estatal de Investigación* (actualizada a fecha de octubre de 2019) en que se indica:

“La IAGI forma parte de las prioridades del Espacio Europeo de Investigación (ERA), de la *Hoja de ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020* y de los principios de la *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación 2013-2020*”.

³ Ver el detalle en <https://bit.ly/2G6ckdw> [7/1/2020].

⁴ Basta repasar el cuadro de la estructura de Horizon Europe en <https://bit.ly/2RzrVYA> [7/1/2020].

⁵ Schiebinger, L., Klinge, I., Sánchez de Madariaga, and Schraudner, M. (Eds.) (2011-2013). *Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment*. Edición española coordinada por Inés Sánchez de Madariaga con la colaboración de Erica Hynes e Inés Novella. (2017). *Innovaciones de Género en Ciencia, Salud & Medicina, Ingeniería y Medio Ambiente*: <http://genderedinnovationsesp.gendersteunescochair.com>. Este documento está avalado por UNESCO Chair in Gender Equality Policies in Science, Technology and Innovation, la Comisión Europea, la Universidad de Stanford y la National Science Foundation.



2.2. ANTECEDENTES, ESTADO ACTUAL Y ÁMBITOS DE DESARROLLO EN LA UC

Los Estatutos de la UC⁶ concretan en su articulado el compromiso de la institución con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En su artículo 8.2 incorporan la voluntad de propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados, en el 134.5 se apela a la composición de las comisiones de selección, en el 151 se señala, entre las obligaciones del alumnado el respeto al principio de paridad en la representación estudiantil; así como en el 162 en lo que respecta a la composición de los órganos de selección del PAS.

De igual modo, el artículo 87, que busca promover una actividad docente de calidad, recoge la necesidad de fomentar en el alumnado el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, el artículo 90 introduce el desarrollo de programas de becas y ayudas al estudio para personas víctimas de la violencia de género y/o con necesidades familiares.

En este marco institucional se ha ido desplegando la política de igualdad de la UC.

Figura 3. Hitos en el despliegue de la política de igualdad de mujeres y hombres de la UC

| AÑO | HITOS |
|------|--|
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> • Instauración de los Campus Infantiles de la UC |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> • Creación Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres • Instauración del Premio Isabel Torres a investigaciones en Estudios de las Mujeres y del Género • Apertura de la Escuela Infantil de la UC |
| 2007 | <ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha del Plan Concilia de la UC |
| 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Comisión Transversal de Igualdad |
| 2009 | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad y Política Social) • Instauración del Premio a la Igualdad UC • Inicio de la publicación anual de los informes de seguimiento del Plan de Igualdad • Adhesión a la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria |
| 2011 | <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y difusión de la Guía UC de comunicación en igualdad |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del Protocolo de actuación frente a la publicidad sexista en la UC |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso |
| 2017 | <ul style="list-style-type: none"> • Actualización Plan Concilia de la UC |
| 2018 | <ul style="list-style-type: none"> • Reedición de la Guía UC de comunicación en igualdad |
| 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la igualdad como un valor institucional: Plan Estratégico de la UC • Actualización del Plan Concilia de la UC • Creación de la Cátedra de Igualdad y Estudios de Género |

⁶ Decreto 26/2012, de 10 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Cantabria

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



2020 • Elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC

Fuente: elaboración propia

La desagregación por sexos de datos relativos a diferentes ámbitos de la actividad universitaria permite identificar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres. Con este planteamiento se han confeccionado distintos estudios sobre la *participación de hombres y mujeres en los diferentes campos de actividad en la UC (2017)*⁷, así como de *los ingresos y egresos desagregados por sexos en los títulos de grado, postgrado y doctorado de la Universidad de Cantabria*, considerando también las tasas de rendimiento, éxito y abandono (2019)⁸.

El resultado de estos informes ha permitido identificar algunos desequilibrios que están consolidados en la participación de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de actividad académica y profesional de la UC, entre ramas de conocimiento constatándose algunas disciplinas más intensamente afectadas que otras y, del mismo modo, en la visibilidad dentro de los equipos de investigación y órganos de representación.

En lo que respecta a los órganos de gobierno y según datos facilitados por la Secretaría General de la UC para 2019, un 38% las personas integrantes del Claustro eran mujeres y el 62% restante, eran hombres. Dentro de la representación del PDI en este órgano, se encuentra más equilibrada la representación por sexos en el sector 2 del profesorado donde el 43% son mujeres y el 57% son hombres (asimilable a Grados D y C de los gráficos 1 y 2). En cambio, el sector 1 presenta una diferencia mayor (prácticamente correspondiente con los Grados A y B de los gráficos 1 y 2), con un 36% de mujeres y un 65% de hombres. Entre el Personal de Administración y Servicios las proporciones corresponden a 43% mujeres y 57% hombres y entre los estudiantes se produce una situación similar con un 41% de mujeres y un 59% de hombres.

El Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno y el Consejo Social presentan en 2019 una composición por sexos muy similar. En el caso del Consejo de Dirección las mujeres representan un 36% de la totalidad de sus integrantes y, tanto en el Consejo de Gobierno como en el Consejo Social un 33%, suponiendo los hombres los porcentajes restantes.

En lo que se refiere a la composición de la plantilla, el PDI muestra unas brechas significativas en su distribución por sexos, la cual se va ampliando a medida que se avanza en la progresión de la carrera académica. Esta situación es apreciable en los gráficos 1 y 2 los cuales, además, ponen de manifiesto el escaso avance que se ha producido en los últimos cinco años en este aspecto.

Siguiendo la clasificación establecida por el informe bienal *Científicas en Cifras*⁹, los gráficos adjuntos dan cuenta de una de las facetas del fenómeno que marca la trayectoria de las carreras profesionales del PDI universitario. Los Grados/Escalas/Niveles del personal van en escala ascendente desde la D (Predoctorales y Ayudantes no Doctores) hasta la A (Cátedras y Eméritos), pasando por C (Contratos

⁷ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

⁸ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/mujeres-y-hombres-en-la-uc> [9/1/2020].

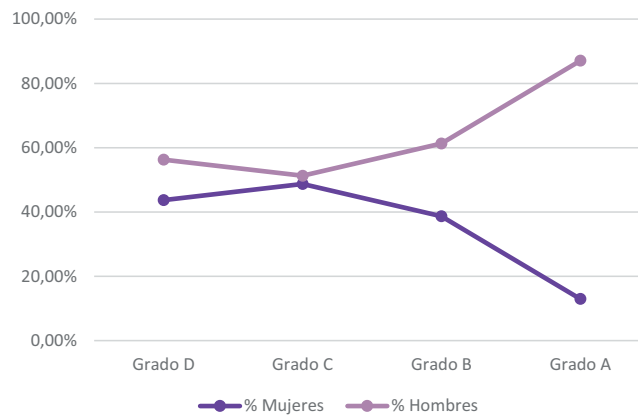
⁹ http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf [9/1/2020].

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



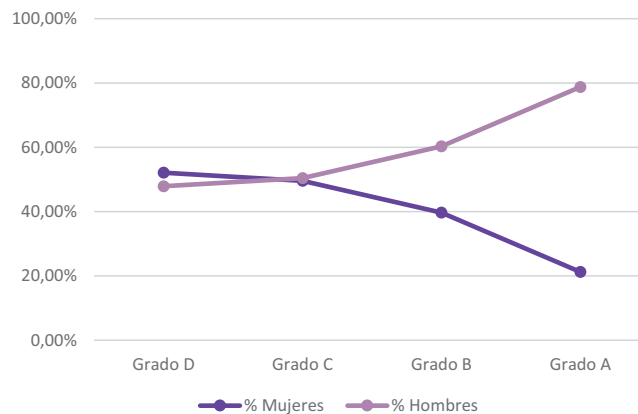
temporales con nivel de Doctor) y B (entre los Contratos Dr. en interinidad y Profesorado Titular, es decir, estables).

Gráfico 1. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2014



Fuente: Área de Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación.
No incluye el profesorado asociado.

Gráfico 2. Datos globales de profesorado desagregado por sexos y categorías, 2018



Fuente: Área de Profesorado y Servicio de Gestión de la Investigación.
No incluye el profesorado asociado.

Los niveles de mayor fragilidad y temporalidad laboral presentan mayor equilibrio en las proporciones entre mujeres y hombres y se concentran en las edades más tempranas. Los procesos de estabilización coinciden con la apertura de la divergencia entre mujeres y hombres. Esa divergencia se intensifica a medida que se avanza hacia el Grado A. Cinco años separan los datos de las gráficas 1 y 2. Sin embargo,

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



los patrones y tendencias de evolución se mueven ligeramente en un sentido de muy lento avance hacia un mayor equilibrio.

En lo que se refiere a los cargos directivos en este ámbito, los Decanatos y Direcciones de Centros muestran una distribución por sexos equilibrada, ya que ocupan estas posiciones un 60% de hombres y un 40% de mujeres. No ocurre lo mismo en las Direcciones de Departamentos, donde las mujeres únicamente representan el 22% de las mismas y los hombres acumulan el 78% restante¹⁰.

El PAS, por su parte, presenta una mayor proporción de mujeres (61%) que de hombres (39% en su plantilla). En cambio, esta proporción se invierte cuando se centra la atención en los puestos directivos, los cuales están ocupados en un 58% de los casos por hombres y en el 42% restante por mujeres¹¹.

En el caso del alumnado, las variaciones en la composición por sexos del global de matrículas universitarias son mínimas, mostrando una situación paritaria en todos los cursos académicos de los últimos 20 años. Sin embargo, las diferencias por sexo comienzan a vislumbrarse a medida que se desagregan los datos en los diferentes niveles de estudio, ramas de conocimiento y titulaciones. Con este nivel de desagregación, son fácilmente identificables titulaciones tradicionalmente masculinizadas y feminizadas, así como las variaciones que se han producido en el conjunto de las mismas¹².

En cuanto a la representación de estudiantil, el Consejo de Estudiantes (CEUC), en toda su historia, únicamente ha contado con dos presidentas.

Fueron todos estos elementos los que dieron lugar al establecimiento como una acción específica del Plan Estratégico 2019-2023 de la UC la elaboración del II Plan de Igualdad de la institución.

El renovado encuadre normativo general también insistía en la importancia de cubrir esta necesidad.

En el ámbito de la formación, la docencia y la difusión, el art. 25 de la Ley Orgánica 3/2007, ya mencionado, es suficientemente expresivo. Por su parte el art. 44.1 y 2 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, expresa que la Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, “incorporará la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas de conocimiento, mediante la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”, desarrollando esta responsabilidad a través de sus planes de estudio, postgrados específicos, aulas de extensión universitaria, cátedras, “planes de formación inicial y continua del personal docente e investigador, así como del personal de administración y servicios”.

¹⁰ Memoria del Curso 2018/2019. Disponible en: <https://bit.ly/36HrWPw> [9/1/2020]

¹¹ Datos a 31/12/2019 proporcionados por el Servicio de PAS, Formación y Acción Social. Estas proporciones apenas han experimentado variaciones en los últimos años.

¹² Para más información consultar informe *¿Tiene sexo la ciencia? Mujeres y Hombres en las titulaciones de la UC*. Disponible en: <https://bit.ly/2vyG2G9> [9/1/2020]

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



El art. 47 de esta mencionada ley autonómica también recoge compromisos de financiación de proyectos docentes “con perspectiva de género” en el ámbito universitario. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, igualmente, recogía el preciso fomento de “la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia” de igualdad en el art. 25.2.c) y señalaba de forma específica la investigación científica en el campo de la salud para apreciar con rigor las diferencias entre mujeres y hombres (art. 27.3).

Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación asentó ya desde el preámbulo que la “perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica”. Del mismo modo, en el título preliminar, art. 2, se declaraba este objetivo. El art. 33.j) responsabilizó a los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el desarrollo de “medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación”, además de “para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La propia Ley 14/2011, en su art. 14, así como en la disposición adicional decimotercera, dedicada por completo a la “implantación de la perspectiva de género”, establece el respeto a la igualdad de género, además, “en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional”, y, por lo tanto, en la selección y evaluación, así como en la participación en órganos, consejos y comités. Señala, igualmente, la necesaria visibilidad de la presencia femenina en los equipos de investigación (incluso indica desagregar datos y elaborar indicadores de presencia y productividad científica) y la necesidad de la “incorporación de la perspectiva de género” en las convocatorias científicas.

La Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, en su art. 44.1, establece la responsabilidad de la Universidad de Cantabria para incorporar “la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas de conocimiento”. La misma disposición legal, en su artículo 48 señala a la Administración de la Comunidad Autónoma y a la Universidad de Cantabria como impulsoras de “la investigación relacionada con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres” a través de convocatorias de proyectos con liderazgo femenino, equilibrio de género en sus equipos, “que incorporen la perspectiva de género” o profundicen en el análisis de la desigualdad o planteen medidas para superarla y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Avanzar en las direcciones que señala el encuadre normativo internacional, nacional y autonómico, así como dar respuesta a una creciente demanda social, supone un objetivo ineludible para la Universidad de Cantabria. Desarrollar las acciones previstas en este II Plan de Igualdad facilitará el avance hacia la consecución de estos propósitos y metas.



3. METODOLOGÍA DE DISEÑO Y ELABORACIÓN

3.1. PROCEDIMIENTO DE DISEÑO, ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN

Con motivo del desarrollo de los compromisos adquiridos con la aprobación del *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UC* desde 2010 se elaboran, con carácter anual, los correspondientes Informes de seguimiento¹³ los cuales recogen y analizan las acciones implantadas en el conjunto de la institución.

Estos Informes han supuesto la primera fuente de información para la elaboración de este nuevo Plan. Con ellos se han podido ir identificando los progresos realizados por la institución, los ámbitos de mejora y las nuevas acciones que han ido surgiendo y que quedaban fuera del marco de actuación establecido por el *I Plan*.

Asimismo, esta información se ha acompañado de una amplia revisión documental de normativas y políticas tanto internas como externas, además del análisis de los planteamientos y planes de igualdad de otras universidades españolas y extranjeras.

Este análisis documental ha supuesto la base para el desarrollo de un proceso participativo amplio en el que se han recopilado las opiniones, valoraciones y propuestas del conjunto de la comunidad universitaria. Este proceso centrado en la definición del contenido se ha desarrollado en dos fases:

Tabla 1. Proceso participativo del *II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC*

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD | Identificación de prioridades y expectativas | <ul style="list-style-type: none"> • 26 entrevistas personales con representantes de los órganos de gobierno, de los distintos servicios y del alumnado. • Cuatro grupos de discusión con participación de representantes de los decanatos y direcciones de centro, de los institutos de investigación, de los centros adscritos y de los sindicatos. |
| | Validación de propuestas | <ul style="list-style-type: none"> • Consulta pública de las propuestas incluidas en el <i>II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC</i>. Esta consulta se ha realizado de manera online en diciembre de 2019 y ha estado dirigida al conjunto de la comunidad universitaria. <ul style="list-style-type: none"> – Esta consulta permitía: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Votar la importancia otorgada a las necesidades identificadas y a los objetivos propuestos en una escala de 1 a 5. ✓ Realizar comentarios a las propuestas realizadas. – Como resultado de la misma se han obtenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ 861 votos obteniendo todas las necesidades y objetivos una puntuación superior a 3,3. ✓ 98 comentarios acerca del contenido. |

¹³ Disponibles en: <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



A lo largo de todo este proceso, la Comisión Transversal de Igualdad (CTI) ha participado activamente en la formulación de sugerencias y propuestas.

Concluida la definición del contenido e integradas las demandas e inquietudes de la comunidad universitaria, este II Plan ha sido revisado y validado por distintos órganos colectivos y/o de representación:

- En primer lugar, ha sido aprobado por la Comisión Transversal de Igualdad el 8 de enero de 2020.
- En segundo, ha sido puesto en conocimiento de la representación sindical a través de la Mesa de Negociación el 21 de enero de 2020, la cual, por consenso, dispuso voto favorable al mismo.
- Por último, ha sido aprobado por Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2020.

Este proceso ha perseguido el propósito de lograr desarrollar un Plan de Igualdad que cumpla con las siguientes características:

- **Colectivo**, a través de la participación en todas sus fases de elaboración
- **Singular**, tomando ejemplo de los referentes identificados, pero definiendo sus contenidos a partir de las necesidades identificadas para la institución
- **Integral**, abordando al conjunto de la institución y de su comunidad universitaria
- **Abierto**, estableciendo espacios de diálogo interno y buscando el desarrollo de alianzas con colectivos y entidades especializadas
- **Con vocación de mejora continua**, estableciendo un sistema de seguimiento que permita identificar tanto los avances experimentados como las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo

3.2. DISEÑO Y ESTRUCTURA: TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN EL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC se plantea como una herramienta que permita seguir avanzando en la construcción de una institución más justa, igualitaria y respetuosa con todas las personas que la integran. Y nace con vocación de aportar valor a los objetivos perseguidos por la institución.

De esta manera, este Plan se enmarca en la planificación estratégica institucional establecida para el periodo 2019-2023 y su contenido se estructura a partir de los Ejes Estratégicos y Transversales establecidos en la misma.

Con ello, se ponen en comunicación las distintas líneas de trabajo con las que se desea responder a los retos institucionales en general, y a las necesidades identificadas en lo que a la igualdad de mujeres y hombres se refiere, en particular, entendida esta como una preocupación fundamental para el conjunto de la institución.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



Así, este Plan se sustenta en la combinación de la planificación estratégica de la universidad, por un lado, y en la voluntad de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, por otro.

Figura 4. Bases del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC



Fuente: elaboración propia

Con estos propósitos en su horizonte, este documento explicita y desarrolla los siguientes contenidos:

- **Medidas establecidas para el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC:**
 - Objetivos, líneas de acción, acciones incluidas y órganos responsables de su ejecución.
- **Necesidades identificadas en materia de igualdad de mujeres y hombres**
 - Necesidades a las que responde la definición de las distintas medidas propuestas.
- **Alineación con el Plan Estratégico de la Universidad de Cantabria 2019-2023 a través de:**
 - Objetivos estratégicos y transversales (OE/OT), líneas de acción (LA) y acciones en los que se enmarca las propuestas incluidas en este Plan de Igualdad.
- **Alineación con la Agenda 2030 de Naciones Unidas:**
 - Identificación de las medidas que contribuyen al alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas asociadas, con especial incidencia en el "Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas", aunque no en exclusiva.



3.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación de este Plan se desarrollará a través de sus correspondientes Informes de Seguimiento, los cuales se elaborarán con carácter bienal.

Para ello se ha definido una batería de indicadores específica que permita conocer, tanto el nivel de implantación de las acciones propuestas, como los efectos que el despliegue de las medidas comprendidas en el Plan pueda producir en el conjunto de la institución.

Estos Informes de Seguimiento se realizan desde la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social), a partir de la información facilitada por el conjunto de centros, órganos y servicios que integran la UC. Asimismo, la novedad introducida a través de este Plan dirigida a la designación de una persona responsable de canalizar las cuestiones relativas a la igualdad, tanto en centros como en espacios de representación del alumnado, se espera que contribuya a enriquecer la información recopilada y a garantizar su difusión.

Los Informes de Seguimiento resultantes de este proceso se comunican a la Comisión Transversal de Igualdad -como órgano de representación de la comunidad universitaria- y se hacen públicos a través de la web del Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social con la periodicidad establecida¹⁴.

¹⁴ Los Informes de Seguimiento de los Planes de Igualdad se pueden consultar aquí:
<https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/plan-de-igualdad>



4. PLANIFICACIÓN PARA EL PERIODO 2020-2023

4.1. Necesidades a las que responde el Plan

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC encuentra su justificación y motivación en la atención de siete necesidades fundamentales:

- A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria
- B) Integrar la perspectiva de género en la investigación
- C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales
- D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres
- 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
- F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres
- G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres

Estas necesidades se abordan a lo largo de los ejes en que se distribuye el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UC los cuales, a su vez, están predeterminados por los establecidos en el Plan Estratégico institucional. Su contenido se desarrolla a través de 18 objetivos, 31 líneas de acción y 89 acciones establecidas.

Tabla 2. Ejes Estratégicos y Transversales en los que se desarrollan las necesidades identificadas

| EJES ESTRATÉGICOS Y TRANSVERSALES | Formación | Investigación y colaboración con empresas | Sociedad | Buen Gobierno y Comunidad Universitaria | Internacionalización | Transformación Digital | Estudiantes y Empleabilidad |
|---|-----------|---|----------|---|----------------------|------------------------|-----------------------------|
| NECESIDADES IDENTIFICADAS | | | | | | | |
| Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria | | | | | | | |
| Integrar la perspectiva de género en la investigación | | | | | | | |
| Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | | | | | | | |
| Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | |
| Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres | | | | | | | |
| Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia



4.2. Ejes y medidas para la acción transversal

EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC (PEUC)

EJE I. FORMACIÓN

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|---|--|--|-----------------------------|
| 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. | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 5.1 | OE 2 LA 2.2 A 14 |
| | 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 con competencias en de Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 5.5 10.3 16.6 16.7 | OE 2 LA 2.1 A 9 |
| | | 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 con competencias en | 4.7 | OE 2 LA 2.2 |
| | | 4. Enriquecer los recursos bibliográficos y documentales sobre estudios de las mujeres y de género disponibles en la BUC | | Ordenación Académica y Profesorado | 5.5 17.14 17.17 | A 17 y 18 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 4.7 5.1 9.5 | OE 2 LA 2.2 A 15 |
| | I.1.3 Reconocer la integración de la perspectiva de género como una acción de innovación curricular en la docencia | 5. Incentivar la realización de proyectos de innovación curricular que fomenten o promuevan la implantación de la perspectiva de género en las titulaciones | | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 5.5 9.5 | OE 2 LA 2.2 A 17 y 18 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 4.7 5.5 9.5 | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|---|--|---|---|---------------------|---------------------------|
| 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 | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 | OE 1 LA 1.1 A 2 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 16.6 16.7 | |
| | | 7. Visibilizar la integración de la perspectiva de género en las guías docentes de las asignaturas | | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 16.6 | OE 1 LA 1.1 A 2 |
| | | 8. Incorporar la perspectiva de género a las encuestas del alumnado y en el análisis de los resultados de las mismas: indicar sexo de quien contesta y de la persona sobre la que versa la encuesta. | | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 5.1 10.3 16.6 | OE 2 LA 2.1 A 12 |
| | | | Gerencia | 16.7 | | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|---|---|-----------------------------|---|------------|--------------------------|
| | 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 con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 9.5 | OE 1 LA 1.1 A 5 |
| | | 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 | 4.7 | |
| | | | | PDI | 9.5 | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE II. INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON EMPRESAS

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|--|--|--|---|---|------------------------|
| 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 | D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 10.3 | OE 3 LA 3.3 A 28 |
| | | 12. Elaborar una base de datos de investigadoras para visibilizar la investigación que hacen las mujeres | 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 | Vicerrectorado con competencias de Coordinación y/o Acciones Estratégicas | 16.6 16.7 | |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 10.2 10.3 16.6 16.7 17.17 | OE 4 LA 4.1 A 31 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|---|---|-----------------------------|---|--|---|
| | II.1.2 Facilitar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la actividad investigadora | 13. Incorporar criterios de valoración en las convocatorias propias de investigación que 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). | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 | OE 3 LA 3.1 A 19, 20, 21 Y 22 |
| | | 14. Evaluar el impacto de género de los programas propios de captación de personal investigador | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 8.5 8.8 10.2 10.3 | OE 3 LA 3.1 A 19, 20, 21 y 22 |
| | | 15. Desarrollar un programa voluntario de mentoría para jóvenes investigadoras | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 8.5 8.8 | OE 3 LA 3.3 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|---|-----------------------------|---|--|------------------------|
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Igualdad | 9.5 10.2 10.3 | |
| | | 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 con competencias en Igualdad | 5.1 5.5 10.2 10.3 16.7 | OE 7 LA 7.1 A 50 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|---|--|--|---|--|--|
| 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 | B) Integrar la perspectiva de género en la investigación | Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 5.1 5.5 | OE 2 LA 2.2 A 14 |
| | | 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 | 5.1 5.5 9.5 | OE 9 LA 9.2 A 66 |
| | | 19. Incluir en el soporte informático de apoyo a la gestión de los proyectos de investigación información sobre los principales indicadores o hitos que, en materia de perspectiva de género, podrán incorporar los proyectos. | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 4.7 5.1 5.5 9.5 | OE 2 LA 2.2 A 15 OE 3 LA 3.2 A 23 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|---|---|-----------------------------|---|-------------------|------------------------|
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Coordinación y/o Acciones Estratégicas | | |
| | | | | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento | | |
| | | 20. Identificar y divulgar las convocatorias específicas de investigación interdisciplinar en estudios de las mujeres y de género | | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y Relaciones Institucionales | 5.1 5.5 9.5 | OE 7 LA 7.1 A 53 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | | |
| | II.2.2 Fomentar la investigación con perspectiva de género en todas las disciplinas científicas | 21. Convocar periódicamente un contrato predoctoral en estudios de las mujeres y de género | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.5 8.5 | OE 3 LA 3.1 A 19 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y | 9.5 | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--|-----------------------------|---|--------------------|-------------------------------|
| | | | | Relaciones Institucionales | | |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | | |
| | | 22. Incorporar una persona experta en estudios de género en la Comisión de Investigación. | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.5 9.5 16.7 | OE 10 LA 10.1 A 68 y 69 |
| | | 23. Visibilizar y comunicar la investigación en estudios de las mujeres y de género que se hace en la UC | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 9.5 | OE 4 LA 4.1 A 31 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|--|---|---|---|--|--|
| 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. | B) Integrar la perspectiva de género en la investigación | Vicerrectorado con competencias de Doctorado y Relaciones Institucionales | 5.1 5.5 | OE 4 LA 4.2 A 34 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 8.5 9.5 17.17 | |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 | |
| | | 25. Promover la participación de mujeres en los equipos de investigación que desarrollen proyectos de colaboración con el tejido empresarial y productivo | G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 8.5 9.5 16.7 | OE 4 LA 4.1 A 31 LA 4.2 A 34 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 12.6 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.3 A 77 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento | 5.1 5.5 | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE III. SOCIEDAD

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|---|--|--|--|
| 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Rectorado Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6 10.2 16.1 16.6 16.7 17.14 17.17 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | 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 | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 5.2 5.3 5.4 | OE 5 LA 5.1 A 36 y 40 OE 10 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|---|-----------------------------|--|--|---|
| | | con organizaciones y/o colectivos de mujeres | | | 5.5 5.6 10.2 16.1 16.6 16.7 17.14 17.17 | LA 10.2 A 73 OE 11 LA 11.1 A 80 |
| | | 29. Reconocer iniciativas internas y externas en el marco del Premio a la Igualdad UC | | Rectorado Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 17.14 17.17 | OE 7 LA 7.1 A 50 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--|-----------------------------|---|--|------------------------|
| | | 30. Participar en redes nacionales e internacionales de estudios de las mujeres y de género | | Rectorado Vicerrectorado con competencias en Igualdad Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 5.1 5.5 16.7 17.14 17.17 | |
| | | 31. Integrar la evaluación del impacto de género en el Plan Director de Responsabilidad Social Universitaria | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.5 12.6 16.6 16.7 17.14 | OE 6 LA 6.2 A 43 |
| | | 32. Sistematizar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad en el sistema de contratación | | Gerencia | 5.5 10.2 | OE 6 LA 6.3 A 43 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--|-----------------------------|---|--|-------------------------------|
| | | | | | 12.7 16.6 17.14 17.17 | |
| | | 33. Valorar el impacto de género de las propuestas presentadas a los presupuestos participativos | | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad | 5.5 10.2 12.6 12.7 16.6 16.7 17.14 | OE 10 LA 10.2 A 71 y 72 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|--|--|---|--|---------------------------|
| III.2 Impulsar la transversalidad de la igualdad y la perspectiva de género en los programas de transferencia cultural a la sociedad | III.2.1. Abordar actuaciones para difundir los estudios de las mujeres y de género en el ámbito de la extensión universitaria | 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. | A) Incorporar la perspectiva de género en la docencia universitaria G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Vicerrectorado con competencias en igualdad | 4.7 5.5 9.5 | OE 5 LA 5.2 A 42 |
| | | 35. Desarrollar una oferta específica de extensión universitaria que implique formación en materias de igualdad y/o estudios de género | | Vicerrectorado con competencias en igualdad | 4.7 5.5 9.5 | OE 5 LA 5.2 A 42 |
| | | 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 con competencias en igualdad | 4.3 4.7 5.5 9.5 | OE 5 LA 5.2 A 42 |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|-------------------------------|---------------------------|
| | | 37. Impulsar la actividad del Aula Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres y del Género Isabel Torres | | Vicerrectorado con competencias en igualdad | 4.7 5.5 9.5 | OE 4 LA 4.1 A 31 |
|--|--|---|--|---|-------------------------------|---------------------------|

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de Acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 | OE 7 LA 7.1 A 50 LA 7.2 A 54 |
| | | 39. Incluir en los formularios administrativos la perspectiva de género | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Gerencia Secretaría General | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.1 A 68 y 69 |



EJE IV. BUEN GOBIERNO Y COMUNIDAD UNIVERSITARIA

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|---|--|--|--|--|----------------|
| 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 | IV.1.1 Reforzar los recursos de la UC para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y establecer mecanismos para su coordinación | 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | Rectorado Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 17.14 | Valores |
| | | 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. | D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Gerencia | 5.1 16.7 | |
| | | 42. Incluir como mérito en los procedimientos de selección y/o promoción interna (PDI y PAS) la formación en materia de igualdad de género | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 4.7 16.7 | OE 8 LA 8.2 A 60 OE 9 LA 9.2 A 67 | |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--|-----------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------------|
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento 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 | 5.1 5.5 10.3 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.3 A 74, 76 y 77 |
| | | 44. Incorporar progresivamente la evaluación de impacto de género en las políticas, programas y convocatorias de la UC para evitar las desigualdades observables entre mujeres y hombres | | Consejo de Dirección | 5.1 10.3 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.2 A 71 y 72 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|---|-----------------------------|--|---|--|
| | | 45. Desarrollar una guía de recomendaciones para la elaboración de informes de impacto de género | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 10.3 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.2 A 72 |
| | | 46. Incorporar medidas para evitar desigualdades derivadas de la maternidad y/o cuidados a familiares en el caso del PDI y del PAS. | | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado con competencias de Investigación y Transferencia del Conocimiento Gerencia | 5.1 5.4 5.5 10.3 16.6 16.7 | OE 8 LA 8.2 A 62 OE 9 LA 9.2 A 67 |
| | | 47. Realizar estudios en profundidad sobre las divergencias en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 5.5 | OE 10 LA 10.1 A 68 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|---|-----------------------------|--|--|---------------------------------|
| | | | | | 10.3 | |
| | | | | | 16.6 16.7 | |
| | | 48. Publicar bianualmente un Informe de seguimiento del <i>Plan de Igualdad</i> | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 10.3 16.6 16.7 17.14 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | 49. Reforzar el conocimiento de la Unidad de Igualdad (Área de Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social) en el conjunto de la institución | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 5.1 5.5 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.1 A 68 |
| | | 50. Garantizar que dentro de los equipos decanales o de dirección de los centros e institutos de la UC una persona sea responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad . | | Centros e Institutos | 5.1 5.5 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.3 A 74 |
| | | 51. Desarrollar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales | | Gerencia | 3.3 3.7 3.8 5.1 5.6 8.8 10.3 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | 52. Habilitar espacios para la lactancia en las instalaciones de la UC | | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad Direcciones de Centros e Institutos | 5.1 5.4 5.6 8.8 | OE 6 LA 6.2 A 45 |
| | | | | | 9.1 | |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | Objetivo PEUC |
|---|---|--|---|---|------------------------|------------------------|
| 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 5.4 10.3 | OE 6 LA 6.2 A 45 |
| | | 54. Potenciar y difundir la labor de la Escuela Infantil | | Vicerrectorado con competencias en Responsabilidad Social | 5.4 10.3 | |
| | | 55. Mantener la oferta de campus infantiles en los periodos escolares vacacionales y/o no lectivos | | Vicerrectorado con competencias en Responsabilidad Social | 5.4 10.3 | |
| | 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 con competencias en Igualdad | 5.1 10.3 16.6 16.7 | OE 6 LA 6.2 A 45 | |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|-------------|------------------------|
| | | 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 | 5.4 10.3 | OE 6 LA 6.2 A 45 |
|--|--|---|--|--|-------------|------------------------|

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|--|---|--|--|--------------------|-----------------------------|
| IV.3 Alcanzar la plena y equilibrada participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actividad de la UC | IV.3.1 Superar desequilibrios en la participación de mujeres y hombres en los órganos consultivos, de gobierno y de representación | 58. Proponer medidas para favorecer el equilibrio de género en los órganos colegiados y/o de gobierno | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales 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 | Rectorado | | |
| | | | | Secretaría General | 5.5 | OE 10 LA 10.1 A 68 |
| | | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | | 10.3 | LA 10.3 A 74 | |
| | Órganos colegiados de la UC | 16.7 | | | | |
| | IV.3.2 Cumplir con el criterio de presencia equilibrada para la conformación todos los tribunales y comisiones | 59. Adaptar las normativas de los departamentos, centros e institutos para promover el equilibrio de género en sus órganos colegiados y equipos directivos. | | Secretaría General | 5.5 | OE 10 LA 10.1 A 68 |
| | | | | Centros, Departamentos e Institutos de la UC | 10.3 | LA 10.3 A 74 |
| 16.7 | | | | | | |
| Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 5.5 | OE 10 LA 10.1 A 68 | | | | |
| Vicerrectorado con competencias de Investigación y | 10.3 | LA 10.3 A 74 | | | | |
| | 16.7 | | | | | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|--|--|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------|
| | 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 | | Transferencia del Conocimiento | | |
| Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | | | | 5.5 | OE 10 LA 10.1 A 68 | |
| CEUC | | | | 10.3 | LA 10.3 A 74 | |
| | | | | | 16.7 | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|--|--|---|---|---|---------------------------|
| 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 | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencia contra las mujeres | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 3.4 5.2 8.8 10.3 16.1 16.6 | OT 17 LA 17.1 A 112 |
| | | 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 con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad | 3.4 5.2 8.8 9.1 | OE 6 LA 6.4 A 49 |
| | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | | 3.4 5.2 8.8 9.1 | OT 17 LA 17.1 A 112 y 113 | |
| | | Defensoría Universitaria | | 3.4 5.2 8.8 9.1 | | |
| | | | | CEUC | 3.4 5.2 8.8 9.1 | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|--|---|-----------------------------|---|---|------------------------|
| | | | | | 10.3 11.7 16.1 16.6 | |
| | 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 con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 3.4 5.2 8.8 16.1 16.7 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | 65. Revisar y actualizar el Protocolo de actuación frente al acoso y difundirlo con fines de prevención e intervención. | | Vicerrectorado con competencias de Igualdad y Responsabilidad Social | 3.4 5.2 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | | | Defensoría Universitaria | 3.4 5.2 | |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--|-----------------------------|---|---------------------|---------------------------|
| | | | | | 8.8 16.1 16.7 | |
| | | 66. Desarrollar acciones de sensibilización y formación para la prevención y atención de situaciones derivadas de las violencias sexuales así como del acoso sexual y/o por razón de sexo/género | | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 3.4 | OE 2 LA 2.2 A 14 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 4.7 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | | | Defensoría Universitaria | 5.2 | |
| | | | | | 8.8 | OE 9 LA 9.2 A 66 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Campus, Servicios y Sostenibilidad | 16.1 16.7 | |
| | | 67. Desarrollar actividades de formación en materia de autodefensa femenina | | Vicerrectorado con competencias de Igualdad | 3.4 | OT 17 LA 17.1 A 113 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de | 5.2 | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|---|-----------------------------|--|--------------------------------|------------------------|
| | | | | Campus, Servicios y Sostenibilidad | 16.1 16.7 | |
| | | 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 | 3.4 5.2 8.8 | OE 7 LA 7.1 A 50 |
| | | | | | 16.1 16.7 17.14 17.17 | |
| | | 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 | 3.4 5.2 | OE 7 LA 7.1 A 50 |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|---------------------------------------|------|
| | | | | | 8.8 16.1 16.7 17.14 17.17 | |



EJES TRANSVERSALES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UC

EJE V. INTERNACIONALIZACIÓN

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|--|---|--|---|---|-------------------------------|
| 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales 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 | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 4.3 4.5 5.5 10.2 16.6 16.7 | OT 11 LA 11.1 A 78 y 79 |
| | | 71. Diseñar los cuestionarios y elaborar los informes de los programas de movilidad con perspectiva de género | | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 5.1 10.3 16.6 16.7 | OE 6 LA 6.2 A 44 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|--|---|---|--|
| 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 | F) Garantizar una vida universitaria libre de todo tipo de violencias contra las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 3.4 5.2 8.8 16.1 16.7 17.14 17.17 | OT 11 LA 11.1 A 80 OT 12 LA 12.1 A 90 y 91 |
| | | 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 | | | 3.4 5.2 8.8 16.1 16.7 17.14 17.17 | OT 11 LA 11.1 A 80 OT 12 LA 12.1 A 90 y 91 |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|--|--|-----------------------------|---|--|---|
| | V.2.2 Garantizar el acceso a la información a todas las personas sujetas a movilidad | 74. Elaborar una guía práctica con las 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) | | Vicerrectorado con competencias de Internacionalización y Cooperación | 16.1 16.7 17.14 17.17 | OT 11 LA 11.3 A 88 OT 16 LA 16.1 A 106 |
| | | | | | 5.4 8.8 16.7 | |
| | | 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 | | 3.4 5.2 8.8 16.1 16.7 | OE 7 LA 7.1 A 50 OT 17 LA 17.1 A 112 | |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|----------------|------|
| | | | | | 17.14 17.17 | |



EJE VI. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|--|---|--|--------------------------|-------------------------------------|---|
| 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 | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales | Gerencia | 5.5 10.3 16.6 16.7 | OE 10 LA 10.3 A 76 OT 15 LA 15.1 A 100 |
| | | 77. Aplicar las recomendaciones y pautas establecidas en la Guía UC de comunicación en igualdad a los espacios virtuales/ digitales | | Gerencia Comunicación | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 | OE 6 LA 6.2 A 44 OE 7 LA 7.1 A 50 |
| | | 78. Incorporar la perspectiva de género en los formularios online | | Gerencia | 5.5 | OT 15 |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|---|---|-----------------------------|--|---|---------------------------------------|
| | | | | | 5.1 10.2 10.3 16.6 16.7 | LA 15.2 A 101 |
| | | 79. Elaborar y divulgar píldoras informativas sobre buenas prácticas y usos no sexistas de las herramientas y plataformas digitales | | Vicerrectorado con competencias en Igualdad Área Web UC | 4.7 5.1 5.2 10.2 | OE 14 LA 14.1 A 98 |
| | 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 sexo/género, así como de conductas machistas | | Gerencia Vicerrectorado con competencias de Igualdad Defensoría de la UC Área Web UC | 3.4 5.1 5.2 8.8 | OT 15 LA 15.2 A 102 y 103 |
| | | | | Informática | 10.2 10.3 16.1 16.6 16.7 | |
| | | 81. Establecer sistemas de prevención del ciberacoso en materias que afectan al respeto, la sexualidad y la igualdad. | | Gerencia Vicerrectorado con competencias de Igualdad Defensoría Universitaria Área Web UC | 3.4 5.2 8.8 10.2 10.3 | OT 15 LA 15.2 A 102 y 103 |
| | | | | | 16.1 16.6 16.7 | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



EJE VII. ESTUDIANTES Y EMPLEABILIDAD

| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---|---|--|---|---|---|------------------------------------|
| 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 | 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 G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | 4.3 4.4 4.5 5.5 8.8 10.2 10.3 16.7 17.14 17.17 | OT 16 LA 16.1 A 106 y 107 |
| | | 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 con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | 4.7 | OE 6 LA 6.2 A 44 |
| | | | | Vicerrectorado con competencias de Igualdad | | |

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|---|---|---|------------------------------|
| VII.2 Desarrollar acciones para promover la igualdad de mujeres y hombres en las iniciativas destinadas a la empleabilidad y el emprendimiento | VII.2.1 Promover la eliminación de los estereotipos laborales de género | 84. Analizar con perspectiva de género las ofertas de empleo y las selecciones efectivamente realizadas | C) Transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza y proyectos institucionales D) Atender la singularidad de las carreras profesionales de las mujeres | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | 5.1 5.5 8.5 10.2 10.3 16.6 | OT 18 LA 18.1 A 114 |
| | | 85. Realizar los estudios de inserción laboral con perspectiva de género del alumnado egresado. | 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 | Vicerrectorado con competencias de Ordenación Académica y Profesorado | 4.3 4.4 4.5 5.5 8.8 10.2 | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|--|--|---|---|---|------------------------------|
| | VII.2.2 Extender la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso a las prácticas realizadas fuera de la institución | 86. Poner en conocimiento del alumnado en situación de prácticas curriculares o extracurriculares el <i>Protocolo de actuación frente al acoso</i> | | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | 10.3 16.6 16.7 | OT 18 LA 18.1 A 115 |
| | | | | | 3.4 5.2 8.8 16.1 16.7 17.14 17.17 | |
| | VII.2.3 Favorecer el emprendimiento femenino | 87. Favorecer el desarrollo del Programa Innovatía 8.3 y demás programas destinados a impulsar el emprendimiento femenino | Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento | 5.5 8.5 | OT 18 LA 18.2 A 119 | |

CVE-2020-1857

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|---------------------------|-----------------|--------|-----------------------------|--------------------|----------------------------------|------|
| | | | | | 9.5 10.2 17.17 | |



| Objetivo Plan de Igualdad | Línea de acción | Acción | Necesidad a la que responde | Órgano responsable | ODS | PEUC |
|--|---|---|---|---|---|---------------------------------------|
| 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 | G) Sensibilizar a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto en materia de igualdad de mujeres y hombres | CEUC | 4.7 5.1 5.5 10.2 16.6 16.7 17.14 17.17 | OT 17 LA 17.1 A 112 y 113 |
| | | 89. Identificar una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con la igualdad en las delegaciones de estudiantes | | Delegaciones de estudiantes Vicerrectorado con competencias de Estudiantes y Emprendimiento Vicerrectorado con competencias en Igualdad | 4.7 5.1 5.5 10.2 16.6 16.7 17.14 17.17 | |
| | | | | | 16.6 16.7 17.14 17.17 | |

