

27 DE FEBRERO DE 2020

## III PLAN DE IGUALDAD



UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI





## **Ejes y objetivos de desarrollo sostenible (ODS)**

### **1. La URV, una institución comprometida con la igualdad de género**

ODS 4. Educación de calidad  
ODS 5. Igualdad de género  
ODS 10. Reducción de las desigualdades  
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas  
ODS 17. Alianza para alcanzar los objetivos.

### **2. Diagnóstico del sexismo y sensibilización a favor de la igualdad**

ODS 4. Educación de calidad  
ODS 5. Igualdad de género  
ODS 10. Reducción de las desigualdades  
ODS 17. Alianza para alcanzar los objetivos.

### **3. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo**

ODS 5. Igualdad de género  
ODS 10. Reducción de las desigualdades  
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas

### **4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia**

ODS 4. Educación de calidad  
ODS 5. Igualdad de género  
ODS 17. Alianza para alcanzar los objetivos.

### **5. Mujeres, ciencia y perspectiva de género en la URV**

ODS 4. Educación de calidad  
ODS 5. Igualdad de género  
ODS 10. Reducción de las desigualdades  
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas  
ODS 17. Alianza para alcanzar los objetivos.

## RELACIÓN DE ACRÓNIMOS

AQU: Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña

BRAC: Banco de Recursos para el Aprendizaje por Competencias de la URV

BRICO: Banco de Recursos e Instrumentos para la Evaluación del Aprendizaje por Competencias de la URV

CACDI: Comisión de Evaluación del Colectivo Docente e Investigador

CRAI: Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación

ICE: Instituto de Ciencias de la Educación

OFES: Oficina del Estudiante

OSD: Oficina de Apoyo al Decanato

PAS: Personal de Administración y Servicios

PDI: Personal Docente e Investigador

RLT: Relación de lugares de trabajo

SRE: Servicio de Recursos Educativos

TFG: Trabajo de final de grado

TFM: Trabajo de final de máster

TSQD: Técnico o técnica de apoyo a la calidad docente



## GLOSARIO

**Acción positiva o medida de discriminación positiva:** estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades para las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.

Ejemplo: *realizar medidas para facilitar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas y evitar que las responsabilidades familiares representen una barrera.*

**Empoderamiento (del inglés *empowerment*):** proceso por el cual una persona o un grupo social desarrolla y refuerza las capacidades personales para participar activamente en la toma de decisiones sobre la propia vida y la de la comunidad en términos económicos, políticos o sociales.

**Acoso por razón de sexo:** comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado solo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso sexual:** seguido de comportamientos verbales, no verbales, o físicos, de índole sexual, no queridos por la persona receptora, o bien un solo incidente que por su carácter sumamente ofensivo o delictivo puede constituir por sí solo acoso sexual.

Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto del acosado y que se puede producir en cualquier ámbito de relación entre personas (laboral, docente, doméstico, etc.), sin que necesariamente haya una superioridad jerárquica.

**Cláusula antidiscriminatoria:** cláusula que se incluye en determinados documentos, como puede ser un convenio colectivo, para evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades de las mujeres.

**Conciliación de la vida personal y laboral:** posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

Ejemplo: *flexibilidad de la jornada laboral, por ejemplo, tener la posibilidad de combinar trabajo a distancia (teletrabajo) y trabajo presencial, una manera de trabajar que facilita una gestión del tiempo adaptada a las necesidades individuales.*

**Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo:** participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes.

**Datos desagregados por sexo:** conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres para detectar las diferencias de género y posibles discriminaciones.

Ejemplo: *el porcentaje de mujeres en paro diferenciado del porcentaje de hombres en paro.*

**Democracia paritaria:** sistema que defiende la participación política de las mujeres en

igualdad de condiciones que los hombres. Las cuotas o la modificación de las normativas electorales son ejemplos de estrategias para lograr la democracia paritaria.

**Discriminación:** aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace con respecto a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

**Discriminación por razón de sexo:** limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

**Estereotipo de género:** conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres.

Ejemplo: *se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.*

**Formación en igualdad:** formación en materia de género para profesionales que tiene como objeto promover la igualdad entre mujeres y hombres. Concretamente se trata de la formación relativa a los conceptos, saberes, técnicas, aptitudes y competencias necesarias para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad.

**Género:** construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Ejemplo: *tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres la función de cuidar de los hijos y/o hijas, pero no hay ninguna razón biológica que explique por qué deben ser las mujeres las que lleven a cabo estas tareas de cuidado.*

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** condición de que mujeres y hombres sean iguales en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

**Igualdad de derecho o igualdad formal:** condición de que mujeres y hombres sean iguales en la legislación.

Ejemplo: *en España este principio de igualdad queda establecido en la Constitución de 1978. El artículo 14 de la Constitución dispone que «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».*

**Igualdad de género:** condición de que hombres y mujeres sean iguales en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

**Indicador de género:** medida, número, hecho, opinión o percepción que muestra la situación específica de las mujeres y los hombres, así como los cambios que se producen en los dos grupos a través del tiempo. El indicador de género es una representación de un

fenómeno determinado que muestra total o parcialmente una realidad y que tiene la función de hacer visibles los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo.

Ejemplo: *tasa de parcialidad involuntaria por sexo (número de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada a tiempo parcial por razones de dedicación obligada en otros trabajos).*

**Paridad:** presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio se basa en la premisa de que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60 %, ni menos del 40 %.

**Perspectiva de género:** toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, y analiza las diversas actuaciones, situaciones y necesidades que afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural para encontrar líneas de acción que den solución a las desigualdades.

**Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, que eliminen los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.

**Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** conjunto de medidas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones para combatir una situación de desigualdad y de discriminación entre mujeres y hombres.

**Política de conciliación:** actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y permitir una mayor compatibilidad entre ambas.

Ejemplo: *Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña.*

**Proceso de selección igualitario:** procedimiento por el que una empresa elige, para ocupar un puesto de trabajo determinado, a la persona que más se adecua a las necesidades de la organización sin aplicar ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

**Rol de género:** comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Ejemplo: *uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es ser los responsables de las actividades productivas y las actividades políticas. Uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar de los hijos o hijas, cuidar de las personas dependientes y ser la responsable de las relaciones afectivas.*

**Sexismo:** actitud basada en una serie de creencias que legitiman la hegemonía de los hombres sobre las mujeres.

**Sexismo en el lenguaje:** atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y su funcionamiento, que responden a cuestiones de transmisión cultural.

**Transversalización de género (del inglés *gender mainstreaming*):** estrategia a largo



plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.

**Violencia de género:** acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, así como las amenazas de tales actos, la coacción y la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los hombres y las mujeres.

Estos términos se han extraído de las publicaciones siguientes:

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA (2010). *Guía para el diseño y la implantación del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la administración pública de la Generalidad de Cataluña*. Barcelona: Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas, Secretaría de Función Pública y Modernización de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

DIRECCIÓN GENERAL DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO (coord.) (2008). *Recopilación de términos*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departamento de Trabajo.



## Eje 1. La URV, institución comprometida con la igualdad de género

<b>Medida 1.1 Definir y constituir la Unidad de Igualdad, que incorpore el Observatorio de la Igualdad, y crear la Comisión de Igualdad, con la dotación de los recursos humanos y materiales necesarios para que pueda cumplir con sus funciones.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definición y aprobación de la composición, funciones y funcionamiento de la Unidad de Igualdad.</li><li>2. Constituir la Unidad de Igualdad.</li><li>3. Activar y definir el perfil de las personas responsables de igualdad de los centros.</li><li>4. Definir y constituir la Comisión de Igualdad.</li><li>5. Elaborar y desarrollar un reglamento sobre la colaboración entre la Unidad, la Comisión y el Observatorio de Igualdad para velar por el cumplimiento del Plan y hacer su seguimiento.</li><li>6. Dotar de financiación adecuada la Unidad de Igualdad.</li></ol>
Temporalización	2020
Responsable	Gabinete de la Rectora
Agentes implicados	Secretaría General, Unidad de Igualdad, Gerencia
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Constitución de la Unidad de Igualdad</li><li>— Activación, definición y porcentaje de personas responsables de Igualdad nombradas en cada centro</li><li>— Activación y definición de la Comisión de Igualdad</li><li>— Número de acciones llevadas a cabo</li><li>— Incremento anual del presupuesto de la Unidad</li></ul>

<b>Medida 1.2 Incorporar la perspectiva de género en la normativa propia de la URV.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisar la normativa propia de la URV para incluir la perspectiva de género.</li><li>2. Incluir la perspectiva de género en la normativa propia de la URV.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Secretaría General
Agentes implicados	Unidad de Igualdad
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Informe sobre la normativa propia de la URV.</li><li>— Modificaciones de la normativa para la perspectiva de género en la normativa propia.</li></ul>





<b>Medida 1.3 Garantizar la participación y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de gobierno, gestión y representación.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar protocolos para asegurar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes órganos.</li><li>2. Identificar obstáculos para la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, gestión y representación.</li><li>3. Diseñar un programa específico para incrementar la representación de mujeres en la Universidad y un programa de liderazgo.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Consejo de Gobierno, Secretaría General
Agentes implicados	Consejo de Gobierno, centros, Gerencia
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Porcentaje de mujeres presentes en los órganos de gobierno, gestión y representación.</li><li>— Número de acciones realizadas.</li><li>— Porcentaje de órganos de gobierno, gestión y representación con presencia equilibrada.</li></ul>

<b>Medida 1.4 Presentar un informe anual al Claustro sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Recopilar las estadísticas relacionadas con las medidas del III Plan.</li><li>2. Evaluar anualmente la ejecución de las medidas del III Plan de igualdad.</li><li>3. Redactar el informe anual sobre el estado de la implementación.</li><li>4. Presentar los resultados del informe al Claustro.</li></ol>
Temporalización	Anual
Responsable	Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Unidad de Igualdad, Gabinete de la Rectora, centros
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de informes presentados en el Claustro</li></ul>



<b>Medida 1.5 Presentar un informe de seguimiento del Plan de Igualdad en el Consejo de Gobierno a mitad del plan, en el que se valore su implementación en la planificación estratégica de la URV, centros y departamentos, para conseguir el compromiso continuado del Consejo.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Recopilar las estadísticas relacionadas con las medidas del III Plan.</li><li>2. Evaluar la ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad.</li><li>3. Redactar el informe sobre el estado de su implementación.</li><li>4. Presentar los resultados del informe al Consejo de Gobierno.</li></ol>
Temporalización	Bianual
Responsable	Unidad de Igualdad, Gabinete de Programación y Calidad
Agentes implicados	Gabinete de la Rectora, centros, responsables de Igualdad
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de informes presentados en el Consejo de Gobierno.</li><li>— Número de medidas con ejecución total o parcial.</li></ul>

<b>Medida 1.6 Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes en los actos institucionales de la URV, los centros y los departamentos.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incentivar la participación de mujeres expertas en los diferentes ámbitos disciplinarios (por ejemplo, la campaña «Dónde están las mujeres»).</li><li>2. Fomentar la presencia de mujeres académicas como voces expertas y de las representantes del gobierno de la URV en los medios de comunicación.</li><li>3. Mantener el incremento del número de doctoras honoris causa y de figuras femeninas relevantes en actos institucionales, como las lecciones inaugurales del curso académico, jornadas o congresos que organice de la URV.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Consejo de Dirección, centros, departamentos
Agentes implicados	Consejo de Gobierno, centro, departamentos, Unidad de Igualdad, Gabinete de Comunicación
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Porcentaje de acciones con mujeres expertas invitadas.</li><li>— Porcentaje de mujeres invitadas.</li></ul>



<b>Medida 1.7 Ofrecer información del Plan de Igualdad, la Unidad de Igualdad y el Protocolo de acoso a estudiantes.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Preparar un tríptico con información para acompañar el material que se entrega a los estudiantes.</li><li>2. Participar en las jornadas de acogida presentando la Unidad de Igualdad y el Protocolo de acoso.</li><li>3. Elaborar un plan para difundir las acciones ejecutadas y previstas en el Plan de Igualdad entre las autoridades académicas y la comunidad universitaria.</li><li>4. Incluir información en los espacios virtuales del Plan de Acción Tutorial (PAT) y asegurar la difusión de los tutores entre los estudiantes.</li><li>5. Impulsar un programa de mentoría para estudiantes (peer to peer).</li><li>6. Añadir las temáticas tratadas en las tutorías y recoger en el informe de seguimiento del PAT un ítem específico sobre las iniciativas de igualdad en la URV.</li><li>7. Incorporar la perspectiva de género en el asesoramiento y orientación profesionales de los estudiantes y Alumni URV.</li></ol>
Temporalización	Anual
Responsable	Unidad de Igualdad, Oficina del Estudiante (OFES)
Agentes implicados	Centros, Gabinete de la Rectora, Gabinete de Programación y Calidad
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Porcentaje de jornadas de acogida en el que se presenta el Protocolo.</li><li>— Elaboración de un plan de difusión de las acciones ejecutadas.</li><li>— Inclusión en los espacios virtuales de la información relativa al Plan y los protocolos.</li><li>— Inclusión del género en el informe de seguimiento de los estudiantes.</li><li>— Elaboración de material específico sobre perspectiva de género en los servicios de asesoramiento y orientación de los estudiantes.</li></ul>



<b>Medida 1.8 Promover que todos los servicios, unidades, centros y departamentos utilicen un lenguaje inclusivo con perspectiva de género.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar la formación en cuanto al uso del lenguaje inclusivo.</li><li>2. Difundir el Plan de Política Lingüística de la URV 2018-22 en cuanto a la concreción del tratamiento específico para el uso del lenguaje androcéntrico y no sexista (medida 4.2.1. del Plan).</li><li>3. Fomentar el uso de la guía de la Red Vives Criterios multilingües para la redacción de textos igualitarios.</li><li>4. Incorporar en las aplicaciones informáticas (recursos humanos, etc.) y en las relaciones de puestos de trabajo (RPT) los nombres de cargos de manera inclusiva.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Gabinete de Comunicación, Servicio de Lenguas, centros
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de formaciones sobre uso de lenguaje inclusivo en PAS y PDI.</li><li>— Número de personas asistentes a las formaciones y porcentajes desagregados por sexo.</li><li>— Número de revisiones de textos institucionales.</li></ul>

<b>Medida 1.9 Promover que todos los servicios, unidades, centros y departamentos utilicen una imagen corporativa con perspectiva de género.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Trabajar con el Gabinete de Comunicación en la adecuación de la imagen corporativa con perspectiva de género.</li><li>2. Presentar a la comunidad universitaria la imagen corporativa con perspectiva de género.</li><li>3. Fomentar el uso de la imagen corporativa con perspectiva de género en documentos oficiales y señalización.</li><li>4. Llevar a cabo acciones de presentación de la imagen.</li><li>5. Garantizar que los anuncios de la Universidad incorporen la perspectiva de género.</li></ol>
Temporalización	Permanente



Responsable	Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Gabinete de Comunicación, Servicio de Lenguas, centros
Indicadores de evaluación	— Número de acciones de difusión de la imagen corporativa con perspectiva de género.

**Medida 1.10 Introducir en la valoración de los contratos de la URV con empresas concesionarias su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y establecer una metodología que pueda verificar su cumplimiento.**

Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Incorporar, en la medida de lo posible, medidas en materia de igualdad en los pliegos administrativos con el fin de fomentar que las empresas licitadoras incorporen la perspectiva de género en sus empresas y en sus ofertas.</li><li>2. Valorar las empresas que dispongan de planes de igualdad, del distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad o de medidas perdurables y efectivas para lograr la igualdad de oportunidades.</li><li>3. Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas introducidas en la oferta de la empresa en materia de igualdad.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Gerencia
Indicadores de evaluación	— Número de empresas con plan de igualdad vigente o con cláusulas de igualdad incorporadas a sus convenios colectivos. — Porcentaje de lo que representan estas empresas sobre el total de empresas con contrato con la URV.



## Eje 2. Diagnóstico del sexismo y sensibilización a favor de la igualdad

<b>Medida 2.1 Elaborar estadísticas correspondientes a estudiantes, colectivo docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS) desagregados por sexo.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar las memorias e informes que no incluyan la información desagregada por sexo.</li><li>2. Difundir las cifras a partir de infografías y píldoras informativas (enlazadas a la web mencionada en la medida 2.3. Y que lleguen a las cuentas de correo URV).</li><li>2. Incorporar el análisis interseccional en el análisis estadístico.</li><li>3. Establecer interacción entre unidades y organismos para la recogida de datos y preparación de las estadísticas.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad, Secretaria General y Gabinete de la Rectora
Agentes implicados	Gabinete de comunicación
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Identificación de memorias e informes que no incluyan la información desagregada por sexo.</li><li>— Comprobación de las estadísticas incluidas en la memoria anual del Consejo de Gobierno.</li><li>— Número de acciones de difusión de las cifras desagregadas.</li></ul>



<b>Medida 2.2 Organizar campañas de difusión interior y exterior del diagnóstico sobre la existencia de desigualdades en la URV.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Difundir el diagnóstico sobre la existencia de desigualdades en la URV a través del correo institucional, del diario digital de la URV y de las redes sociales, entre todos los colectivos (PDI, PAS, estudiantes).</li><li>2. Organizar campañas conjuntas con otras administraciones públicas.</li><li>3. Crear un espacio expositivo en cada facultad o escuela para temas relacionados con las enseñanzas del centro y de género (implicando a los estudiantes).</li><li>4. Organizar campañas puntuales con datos que se incluyan en las carpetas (p. ej. la gráfica de tijera), como la creación de puntos de libro.</li><li>5. Impulsar acciones en la ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos para desfeminizar y desmasculinizar las titulaciones.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Comisión de Igualdad, responsables de Igualdad, Gabinete de Comunicación y Marketing
Agentes implicados	OFES
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de centros que crean o tienen un espacio expositivo específico para temas de género.</li><li>— Número de acciones de difusión interna y externa realizadas anualmente.</li><li>— Número de campañas puntuales.</li><li>— Número de acciones impulsadas en ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos.</li></ul>



<b>Medida 2.3 Difundir las actuaciones realizadas y previstas en el Plan de Igualdad entre las autoridades académicas, la comunidad universitaria y la comunidad educativa extrauniversitaria.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Crear y mantener un espacio informativo de estas actuaciones con mucha visibilidad (es decir, priorizado) desde la página de inicio de la web de la URV (permanente).</li><li>2. Difundir las actuaciones realizadas y previstas en el Plan a través del correo institucional entre todos los colectivos (PDI, PAS, estudiantes), el diario digital de la URV y las redes sociales.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad y Gabinete de Comunicación y Marketing
Agentes implicados	Oficina de Compromiso Social
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de acciones realizadas en la URV.</li><li>— Número de acciones realizadas en el ámbito URV: antenas, agentes del territorio, etc.</li><li>— Número de acciones realizadas fuera del ámbito URV: otras universidades, congresos, presentaciones, etc.</li></ul>





<b>Medida 2.4 Crear una cultura de igualdad de género y feminista en la URV.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Entregar la Distinción M. Antònia Ferrer en el acto de reconocimiento al departamento, centro, persona o entidad del ámbito de la URV que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres.</li><li>2. Impulsar acciones como #He4She en las facultades y otras campañas para visibilizar las desigualdades (ej. campaña de los salarios).</li><li>3. Dar a aulas y salas en la URV nombres de mujeres destacadas en los ámbitos de la ciencia y la cultura.</li><li>4. Crear premios para TFG con perspectiva de género (que se añadan a los actuales que ya existen de TFM, Doctorado y Bachillerato).</li><li>5. Organizar una campaña para identificar a la URV como universidad feminista.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad, responsables de Igualdad
Agentes implicados	Gabinete de Comunicación y Marketing, Escuela de Posgrado y Doctorado, coordinadores de TFM / TFG y Programa de Doctorado.
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Celebración anual de los actos</li><li>— Número de medios de comunicación presentes en los actos</li><li>— Número de personas asistentes a los actos</li><li>— Número de estudiantes que participan en la mentoría</li><li>— Número de acciones impulsadas en las facultades</li><li>— Número de cambios producidos en los nombres de aulas y salas</li><li>— Creación de los premios para TFG con perspectiva de género</li><li>— Número de trabajos que se presentan a los premios</li></ul>



**Medida 2.5 Organizar actos y jornadas informativas para crear consciencia sobre las políticas de igualdad, la erradicación de la violencia machista y la superación de la LGBT-fobia.**

Acciones	Organizar actos institucionales con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo, del 25 de noviembre y el 11 de febrero, y de otros en los que se impulsará la participación de los diferentes colectivos universitarios (estudiantes, PDI y PAS).
Temporalización	Anual
Responsable	Unidad de Igualdad, centros, Gabinete de Comunicación y Marketing
Agentes implicados	Centros y departamentos
Indicadores evaluación	— Celebración anual de los actos — Número de actos organizados — Número de personas asistentes a los actos (discriminando si son PDI, PAS o estudiantes y distinguiendo hombre / mujer)



### **Eje 3. Igualdad de condiciones en el acceso, la promoción y la organización del trabajo**

<b>Medida 3.1 Garantizar que las convocatorias públicas de la Universidad incorporen la perspectiva de género.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaborar una guía con las herramientas necesarias para cumplir esta medida.</li><li>2. Constituir las comisiones de selección garantizando la paridad entre los miembros.</li><li>3. Incluir en los temarios de los procesos de selección materias de igualdad, atendiendo a las características del puesto de trabajo.</li><li>4. Incorporar a la normativa de concursos de acceso a plazas el criterio de no penalizar a los periodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrector de Programación Académica, Docencia y PDI, Gerencia
Agentes implicados	Unidad de Igualdad, Servicio de Recursos Humanos
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Elaboración de la guía.</li><li>— Porcentaje de comisiones que cumplen con la paridad.</li><li>— Número de mujeres en las comisiones de selección.</li><li>— Número de anuncios y convocatorias revisadas anualmente.</li><li>— Porcentaje que no cumple los criterios establecidos.</li></ul>



<b>Medida 3.2 Velar por que en los procesos de acceso, promoción, carrera profesional no se produzca discriminación directa o indirecta de género.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Con igualdad de méritos y de acuerdo con la legislación vigente, incentivar la elección de candidatos que pertenezcan al sexo infrarrepresentado.</li><li>2. Identificar las barreras que dificultan la carrera académica de las mujeres en la URV y proponer medidas correctoras de esta situación.</li><li>3. Presentar las barreras que dificultan la promoción y carrera profesional de las mujeres y proponer correcciones de estas situaciones en la Comisión de Evaluación del Colectivo Docente e Investigador (CACDI) y AQU.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrector de Programación Académica, Docencia y PDI y Gerencia
Agentes implicados	Servicio de Recursos Humanos, comités de empresa, juntas de personal funcionario
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>— Porcentaje de mujeres entre las personas aspirantes.</li><li>— Porcentaje de mujeres entre las personas ganadoras.</li><li>— Consolidación o mejora de la situación relativa en el Ranking Times Higher Education en igualdad de género.</li><li>— Número de medidas correctoras propuestas.</li></ul>



**Medida 3.3 Abordar los sesgos de género detectados en los estudios realizados a partir de los planes anteriores o existentes en la bibliografía científica.**

Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnosticar los sesgos de género en el ámbito laboral en la URV.</li><li>2. Establecer mecanismos de prevención y corrección.</li><li>3. Identificar y corregir los riesgos laborales y psicosociales de la comunidad universitaria relacionados con la perspectiva de género.</li><li>4. Aplicar medidas para corregir los mecanismos que provocan las diferencias en el ámbito de la retribución salarial.</li><li>5. Implementar mecanismos para corregir las diferencias en el ámbito de la conciliación.</li><li>6. Organizar una campaña de difusión de las medidas de conciliación existentes.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsables	Vicerrector de Programación Académica, Docencia y PDI y Gerencia
Agentes implicados	Unidad de Igualdad, Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, Servicio de Recursos Humanos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de mecanismos de prevención y corrección utilizados.</li><li>— Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan medidas de conciliación.</li></ul>



<b>Medida 3.4 Establecer recursos y formación con perspectiva de género para PAS y PDI.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fomentar los programas de mentoría (peer to peer) entre el PAS y PDI consolidado y el de nueva incorporación.</li><li>2. Ofrecer formación con perspectiva de género dirigida a las personas que ocupan posiciones de responsabilidad en la gestión y representación.</li><li>3. Ofrecer formación dirigida a mujeres que ocupan o pueden ocupar posiciones de gobierno, gestión y representación.</li><li>4. Ofrecer formación para la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.</li><li>5. Formar en igualdad de género las comisiones de selección de personal.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	ICE, Servicio de Recursos Humanos
Agentes implicados	Gerencia, Vicerrector de Programación Académica, Docencia y PDI
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Comentarios de las encuestas de satisfacción de los cursos del ICE.</li><li>— Número de participantes (PAS, PDI).</li><li>— Número de cursos ofrecidos.</li><li>— Número de mujeres que reciben formación.</li></ul>



<b>Medida 3.5 Velar para que las formas organizativas del trabajo estén basadas en la igualdad e impulsar un cambio en la cultura organizativa desde la perspectiva de género.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Determinar el impacto del ejercicio de medidas de conciliación en las trayectorias profesionales.</li><li>2. Destinar un espacio en los campus destinado a necesidades de lactancia y cuidado de las personas dependientes.</li><li>3. Facilitar las necesidades de las personas que tengan cargas de personas dependientes en la elaboración de horarios.</li><li>4. Establecer criterios para facilitar la conciliación laboral, personal y familiar en las sesiones y reuniones de trabajo.</li><li>5. Diseñar las actividades académicas y de gestión de la docencia de forma que permitan la conciliación laboral, personal y familiar.</li><li>6. Elaborar un informe sobre el resultado de la aplicación de las medidas de conciliación en la comunidad universitaria (PDI y PAS).</li><li>7. Elaborar un estudio profundo sobre el pacto de dedicación con una perspectiva de género y desagregado por sexo.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrector de Programación Académica, Docencia y PDI y Gerencia
Agentes implicados	Servicio de Recursos Humanos, Gerencia, Unidad de Igualdad
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de campañas organizadas.</li><li>— Número de medidas de conciliación propuestas.</li><li>— Elaboración del informe de resultados.</li><li>— Encuestas de satisfacción (medidas de valoración de las personas que se acogen).</li></ul>



## Eje 4. Promoción de la perspectiva de género en la docencia

<b>Medida 4.1 Garantizar la presencia de contenidos sobre igualdad de género en los títulos de grado y máster.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promover asignaturas específicas de igualdad de género.</li><li>2. Promover temas específicos de igualdad de género dentro de asignaturas.</li><li>3. Ofrecer asignaturas optativas para todos los grados del mismo centro.</li><li>4. Ofrecer asignaturas transversales para todas las enseñanzas.</li><li>5. Mantener y promover la docencia de máster en los programas existentes con perspectiva de género.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Programación Académica y Docencia, Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad, centros
Agentes implicados	Departamentos, responsables de Igualdad y Unidad de Igualdad
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número y porcentaje de asignaturas con contenido de igualdad.</li><li>— Número de asignaturas que trabajan el resultado de aprendizaje R1 en relación con la competencia CT7.</li><li>— Número de matrículas en las asignaturas de igualdad.</li><li>— Porcentaje de asignaturas nuevas que hayan podido crearse.</li></ul>





<b>Medida 4.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Utilizar el lenguaje inclusivo.</li><li>2. Fomentar la utilización de las guías de la Red Vives sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.</li><li>3. Promover la revisión de las guías docentes para incorporar la perspectiva de género (la aplicación no debe permitir sesgo y la revisión debe hacerse teniendo en cuenta la perspectiva de género).</li><li>4. Promover la elaboración de materiales docentes que incorporen la perspectiva de género.</li><li>5. Reconocimiento o distinción a las profesoras y profesores que incluyan la perspectiva de género en la docencia.</li><li>6. Diseñar e implementar cursos de formación (dirigidos al PDI y PAS) sobre la introducción de la perspectiva de género y feminista en la docencia.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Responsables de Igualdad, CRAI
Agentes implicados	Vicerrectorado de Programación Académica y Docencia, técnicas de calidad docente
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Porcentaje de asignaturas que incorporan la perspectiva de género al material docente.</li><li>— Número de asignaturas que trabajan el resultado de aprendizaje R1 en relación con la competencia CT7.</li><li>— Presencia de contenidos dedicados a la igualdad.</li><li>— Número de publicaciones con autoría de mujeres en la bibliografía.</li><li>— Utilización de la rúbrica de calificación con perspectiva de género.</li><li>— Prueba y revisión de la herramienta para evitar sesgo de género.</li></ul>



**Medida 4.3 Tener recursos para alcanzar el resultado de aprendizaje R1 (conocer las principales desigualdades y discriminaciones que se producen por razón de género y comprender las causas) de la competencia CT7 (aplicar los principios éticos y de responsabilidad social como ciudadano y como profesional) dirigidos tanto a los estudiantes de grado y máster como al PDI.**

Acciones	Identificar y difundir recursos para alcanzar el resultado de aprendizaje R1 de la competencia CT7 dirigidos tanto a los estudiantes de grado y máster como al PDI.
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad y Unidad de Igualdad
Agentes implicados	SRE
Indicadores evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Existencia de la lista de recursos identificados.</li><li>— Número de acciones de difusión.</li><li>— Informes de Moodle con consultas y descargas.</li><li>— Existencia de coordinación con el proyecto BRAC y BRICO.</li><li>— Valoración del uso de los recursos.</li></ul>

**Medida 4.4 Promover la oferta de cursos y conferencias que incluyan la perspectiva de género en todos los campos de conocimiento (docencia no reglada).**

Acciones	Promover la oferta de cursos y conferencias que incluyan la perspectiva de género en todos los campos del conocimiento.
Temporalización	Permanente
Responsable	Oficina de Compromiso Social, OFES, ICE
Agentes implicados	Oficina de Compromiso Social, OFES, ICE



Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de charlas o cursos con perspectiva de género en las Aulas de la Gente Mayor.</li><li>— Número de charlas o cursos con perspectiva de género en el programa Nexos.</li><li>— Número de charlas en el campus extenso.</li><li>— Número de seminarios o cursos impartidos en el programa de formación de profesorado de secundaria.</li></ul>
---------------------------	--

<b>Medida 4.5 Diseñar e implementar estudios de género en la URV</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Diseñar e implementar estudios de género en la URV.</li><li>2. Mantener y promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado de la URV o en los que participa la URV.</li></ol>
Temporalización	2020-2023
Responsable	Vicerrectorado de Programación Académica y Docencia, Escuela de Posgrado y Doctorado y Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Centros, departamentos, Escuela de Doctorado, Oficina de Programación y Calidad
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de <i>minors</i> en esta temática.</li><li>— Número de centros implicados.</li><li>— Número de másteres sobre esta temática.</li><li>— Número de tesis doctorales sobre esta temática.</li></ul>



## Eje 5. Mujeres, ciencia y perspectiva de género en la URV

<b>Medida 5.1 Dar visibilidad a la investigación con perspectiva de género que tenga impacto reconocido y difundir los resultados.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género, por ámbitos de conocimiento con la participación de centros, departamentos y programas de doctorado.</li><li>2. Difundir en la web de la Unidad de Igualdad y las redes sociales el impacto y los resultados de la investigación con perspectiva de género.</li><li>3. Mantener la colección Cuadernos de la Igualdad y publicaciones para hacer difusión de la investigación.</li><li>4. Promover que los programas de doctorado den visibilidad a la investigación con perspectiva de género.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsables	Escuela de Doctorado, Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Gabinete de Comunicación, grupos de investigación, doctorandos
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Organización anual de la jornada.</li><li>— Número de campañas organizadas.</li><li>— Publicación de nuevos números de la colección Cuadernos de la Igualdad.</li></ul>

<b>Medida 5.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.</b>	
Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.</li><li>2. Definir y facilitar una lista de ítems que se deberá enviar al Servicio de Investigación antes de la entrega del proyecto.</li><li>3. Ofrecer, de manera estable, formación dirigida a los doctorandos,</li></ol>



	PDI y PAS de la URV sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
Temporalización	Permanente
Responsables	Servicio de Investigación, Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Grupos de investigación, departamentos
Indicadores de evaluación	— Número de solicitudes. — Número de formaciones específicas dirigidas a los doctorandos. — Número de formaciones específicas dirigidas al PDI. — Número de formaciones específicas dirigidas al PAS.

**Medida 5.3 En las convocatorias internas de la URV, tener en cuenta la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación, con un peso en la valoración.**

Acciones	1. Establecer mecanismos para evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación. 2. Definir los ítems a tener en cuenta para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
Temporalización	Permanente
Responsables	Servicio de Investigación, Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Grupos de investigación, centros, departamentos
Indicadores de evaluación	— Número de proyectos que incorporan la perspectiva de género. — Atribución de peso / valor de la perspectiva de género.

**Medida 5.4 Promover el equilibrio entre hombres y mujeres en las estructuras de investigación en el programa de la evaluación de la investigación en la URV.**

Acciones	1. Establecer mecanismos para evaluar el equilibrio en los grupos de investigación. 2. Definir los ítems a tener en cuenta para valorar el equilibrio en los grupos de investigación. 3. Promover la presencia de mujeres como responsables o corresponsables de los grupos de investigación.
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Estructuras de investigación, Servicio de Investigación



Indicadores de evaluación	Definición de los ítems que hay que tener en cuenta para valorar el equilibrio.
---------------------------	---

<b>Medida 5.5 Estimular la presencia creciente de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.</b>	
Acciones	1. Puntuar positivamente la presencia de mujeres en los equipos. 2. Puntuar positivamente la presencia de mujeres como IP o como a co-IP de los proyectos.
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Investigación
Agentes implicados	Servicio de Investigación, grupos de investigación
Indicadores de evaluación	— Incremento de la presencia de mujeres en los equipos de los proyectos de investigación. — Incremento de la presencia de mujeres como IP co-IP en los proyectos.

<b>Medida 5.6 Garantizar la presencia paritaria de mujeres en los actos de difusión de la investigación.</b>	
Acciones	Incrementar el número de mujeres entre personas expertas, invitadas, ponentes y conferenciantes en las jornadas, conferencias, congresos, etc.
Temporalización	Permanente
Responsables	Vicerrectorado de Investigación, Gabinete de Comunicación, grupos de investigación, centros, departamentos
Agentes implicados	Grupos de investigación, centros, departamentos, responsables de Igualdad



Indicadores de evaluación	Número de actos que han tendido a la paridad entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes a las jornadas, conferencias, congresos y otros actos organizados en la URV.
---------------------------	--

**Medida 5.7 Mantener y promover la investigación de género en los programas de doctorado de la URV o en los que participa la URV.**

Acciones	Mantener y promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado de la URV o en los que participa la URV.
Temporalización	Permanente
Responsable	Escuela de Doctorado, centros, departamentos y Unidad de Igualdad
Agentes implicados	Centros y departamentos, responsables de titulación
Indicadores de evaluación	— Número de créditos de máster en temas de género. — Número de trabajos de final de máster con temática de género.

**Medida 5.8 Incentivar la investigación con perspectiva de género y fomentar la perspectiva de género en los TFG, TFM y tesis doctorales.**

Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promover, a través del profesorado, la temática de desigualdades entre hombres y mujeres para elaborar TFG y TFM.</li><li>2. Incorporar la perspectiva de género en los criterios de orientación, valoración y evaluación de los TFG y TFM, atendiendo especialmente al lenguaje inclusivo.</li><li>3. Mantener el premio M. Helena Masseras para TFG, TFM y Tesis Doctorales.</li><li>4. Convocar una beca Martí Franquès para hacer la tesis doctoral en temática de mujeres o perspectiva de género.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Investigación, departamentos, centros, responsables de titulación
Agentes implicados	Departamentos, centros, PDI, responsables de titulación, Escuela de Doctorado, programas de doctorado, estudiantes
Indicadores de evaluación	— Número de tesis con perspectiva de género. — Número de TFG y TFM con perspectiva de género.



	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de propuestas, candidaturas.</li><li>— Número de personas solicitantes de becas.</li><li>— Número de becas convocadas.</li><li>— Existencia de una guía para incorporar la perspectiva de género.</li></ul>
--	--

**Medida 5.9 Hacer visibles las aportaciones de las mujeres al conocimiento científico.**

Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Difundir entre la comunidad universitaria las aportaciones de mujeres científicas.</li><li>2. Difundir entre la ciudadanía (medios de comunicación, redes sociales, etc.) las aportaciones de mujeres científicas.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Unidad de Igualdad, Unidad de Comunicación de la Ciencia de la URV
Agentes implicados	Centros, departamentos, grupos de investigación
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Número de campañas de difusión sobre las aportaciones de las mujeres en el conocimiento científico.</li><li>— Número de noticias que han salido en los medios donde aparecen mujeres de la URV.</li></ul>

**Medida 5.10 Implementar un programa de ayudas de reincorporación a la investigación para las personas de la URV que la hayan abandonado por maternidad o por cuidar a personas dependientes.**

Acciones	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promover un programa de ayudas de reincorporación a la investigación.</li><li>2. Implementar el programa específico de la intensificación de la investigación en los procesos de reincorporación por maternidad.</li></ol>
Temporalización	Permanente
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, departamentos, centros, Vicerrectorado de Docencia
Agentes implicados	Centros, departamentos
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>— Creación de ayudas.</li><li>— Número de mujeres (y porcentaje) que se acoge al programa de intensificación de la investigación.</li></ul>





UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

C/ de l'Escorxador, s/n  
43003 Tarragona  
Tel. +34 977 55 80 21  
Fax +34 977 55 80 22  
www.urv.cat

Laura Román Martín, secretaria general de la Universitat Rovira i Virgili,

CERTIFICO:

Que el Consejo de Gobierno de la Universitat Rovira i Virgili, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2020, aprobó el III Plan de Igualdad.

Y, para que conste, firmo este certificado.

Laura  
Roman  
Martin -  
DNI  
39686001F  
(AUT)

Firmado  
digitalmente por  
Laura Roman  
Martin - DNI  
39686001F  
(AUT)  
Fecha:  
2021.11.15  
09:56:35 +01'00'