



**uniss**

**UNIVERSIDAD DE SASSARI**

**PLAN DE  
IGUALDAD  
DE GÉNERO**



# Universidad de Sassari

## Plan de Igualdad de Género

**Grupo de trabajo GEP (Gender Equality Plan - Plan de Igualdad de Género)**

Prof.<sup>a</sup> Maria Antonietta Foddai

Prof. Luca Pulina

Prof. Tommaso Gazzolo

Dr.<sup>a</sup> Michela Desantis

Dr. Pedro Pablo Fiorini

Dr.<sup>a</sup> Serena Gennaro

Dr.<sup>a</sup> Lucia Milia

Dr.<sup>a</sup> Sara Scaletta Suárez

# ÍNDICE

## ÁREA CLAVE 1

Equilibrio de género en los altos cargos, en los organismos decisorios, en la contratación y en las progresiones profesionales.....pág.

## ÁREA CLAVE 2

Integración de la dimensión de género en los sectores de investigación, docencia y formación.....pág.




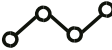
## ÁREA CLAVE 3

Equilibrio entre vida privada y vida laboral, cultura de la organización y comunicación.....pág.

## ÁREA CLAVE 4

Identificación y contraste de prejuicios, discriminaciones, acoso y violencia de género.....pág.

## Leyenda

	Responsables
	Tiempos de realización
	Destinatarios
	Indicadores

# ÁREA CLAVE 1

**Equilibrio de género en los altos cargos, en los organismos decisorios, en la contratación y en las progresiones profesionales**

## Área Clave 1

Equilibrio de género en los altos cargos, en los organismos decisorios, en la contratación y en las progresiones profesionales

### **Objetivo 1) Realización del Diagnóstico de Igualdad de Género de la Universidad**

#### **Acción A.**

Recopilación de datos desagregados por género e informaciones sobre el componente estudiantil, el personal docente y el personal técnico, administrativo y bibliotecario: recogida de los datos y de las informaciones, formulación de los gráficos y de las tablas de análisis, redacción de contenidos



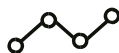
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



2022-2023



CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



Informes

#### **Acción B.**

Presentación, publicación y divulgación del Diagnóstico de Igualdad de Género de la Universidad: edición gráfica, presentación del Diagnóstico de Igualdad de Género a los órganos académicos y divulgación interna y externa



Rector/Rectora, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación,

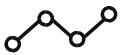
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO), Grupo Plan de Igualdad de Género



2023 (junio-diciembre)



Universidad



Informes

### Acción C.

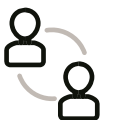
Ciclo del Diagnóstico de Igualdad de Género: integración de los resultados en la programación estratégica de la Universidad, monitorización periódica de los resultados alcanzados y evaluación de los impactos producidos



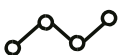
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2024



Universidad



Actualización anual del Diagnóstico de Igualdad de Género y medidas tomadas por parte de la Universidad sobre la base de los resultados del Diagnóstico de Igualdad de Género

### Objetivo 2) Valorización de la presencia y del papel del componente femenino dentro de la comunidad universitaria

#### Acción A.

Promoción de la paridad de género en la designación de relatores y relatoras y en la organización de eventos científicos como congresos, seminarios y eventos divulgativos



docente

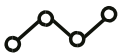
Oficina de Comunicación, Directores/Directoras de Departamento, personal



2022-2024



Comunidad académica y ciudadanía



Informes sobre las actividades de la tercera misión

### Acción B.

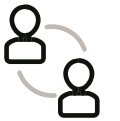
Organización de conferencias y encuentros dedicados al papel social y económico del género femenino



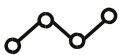
Directores/Directoras de Departamento, personal docente



2022-2024



Comunidad académica y ciudadanía



Informes sobre las actividades de la tercera misión

### Objetivo 3) Garantía de la presencia de ambos géneros en los órganos de la Universidad

#### Acción A.

Presencia, en la composición de los órganos colegiales de la Universidad, de al menos un tercio de miembros pertenecientes al género menos representado



Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración

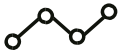




2023-2024



Comunidad académica



Decretos de nombramiento de los miembros de los órganos colegiales

### Acción B.

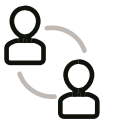
Adecuación del Estatuto Universitario y de los reglamentos para garantizar en los órganos colegiales la presencia de al menos un tercio de los miembros pertenecientes al género menos representado



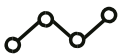
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración, Vicerrector/Vicerrectora de Reglamentación



2023-2024



Comunidad académica



Aprobación de las modificaciones del Estatuto y de los reglamentos de la Universidad

### Acción C.

Introducción del principio de la alternancia de género en los reglamentos de Departamento con relación al nombramiento de los órganos superiores y de sus vice



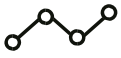
Departamentos



2023-2024



Personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Reglamentos electivos de los cargos, candidaturas y decretos de nombramiento

## **Objetivo 4) Garantía de una presencia equilibrada de ambos géneros en los tribunales examinadores de los procesos de selección activados por la Universidad**

### **Acción A.**

Reserva de al menos un tercio de los puestos de miembro de los tribunales examinadores en los procedimientos para el acceso al cargo de ejecutivo y para la asignación de cargos de funciones directivas a favor de las mujeres, tal como prevé el art. 57, párr. 5, punto 1, letra a), del Decreto Legislativo 165/2001, de 30 de marzo (Normas generales sobre el ordenamiento laboral bajo la autoridad de las administraciones públicas)



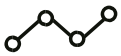
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2022-2024



Universidad



Modificación del art. 4 del Reglamento para el acceso al cargo de ejecutivo de plantilla y la asignación de cargos de funciones directivas

### **Acción B.**

Reserva de al menos un tercio de los puestos de miembro de los tribunales examinadores en los procedimientos para la asignación de cargos de Dirección en el Hospital Universitario (AOU) a favor de las mujeres, tal como prevé el art. 57, párr. 5, punto 1, letra a), del Decreto Legislativo 165/2001, de 30 de marzo (Normas generales sobre el ordenamiento laboral bajo la autoridad de las administraciones públicas)



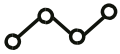
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2022-2024



Universidad



Modificación del art. 4 del Reglamento para los procedimientos de asignación de los cargos de Dirección de Estructura Compleja, de Estructura Simple Departamental y de Estructura Simple con Dirección Universitaria tras la adopción del Protocolo de Entendimiento suscrito el 11.08.2017 por la Región de Cerdeña y las Universidades de Cagliari y Sassari y del Acta Empresarial AOU SS (adoptada con Deliberación núm. 556 de 10.10.2017)

### Acción C.

Reserva de al menos un tercio de los puestos de miembro de los tribunales examinadores en los procedimientos de contratación de los tecnólogos y de las tecnólogas con contrato temporal a favor de las mujeres, tal como prevé el art. 57, párr. 5, punto 1, letra a), del Decreto Legislativo 165/2001, de 30 de marzo (Normas generales sobre el ordenamiento laboral bajo la autoridad de las administraciones públicas)



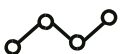
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2022-2024



Universidad



Modificación del art. 6 del Reglamento Universitario para la contratación y la disciplina de los tecnólogos y de las tecnólogas con contrato temporal, según el art. 24 bis de la ley 240/2010, de 30 de diciembre

### Acción D.

Reserva de al menos un tercio de los puestos de miembro de los tribunales examinadores en los procedimientos para la asignación de los cargos externos de

colaboración a favor de las mujeres, tal como prevé el art. 9, párr. 2, 2º período, del Decreto del Presidente de la República 487/1994, de 9 de mayo (que establece normas sobre el acceso a los empleos en las administraciones públicas y las modalidades de realización de las oposiciones, de las oposiciones únicas y de las otras formas de contratación en los empleos públicos)



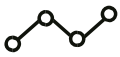
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2022-2024



Universidad



Modificación del art. 12 del Reglamento que disciplina el procedimiento comparativo público para la asignación de los cargos externos de colaboración

### Acción E.

Previsión normativa expresa del necesario respeto de la igualdad de oportunidades, en la medida de al menos un tercio del componente de género menos representado, cuando es posible, en la formación de los tribunales examinadores para las convocatorias de Profesores/Profesoras ordinarios/as y asociados/as y para la contratación de los investigadores y de las investigadoras, tal y como recomienda la Actualización de 2017 del Plan Nacional Anticorrupción, Parte especial, cap. III (Las instituciones universitarias), § 5.2.4 (Formación de los tribunales examinadores y conflictos de interés de los miembros) y las Indicaciones para acciones positivas del MIUR (Ministerio de Educación, Universidad e Investigación) en cuestiones de género en la Universidad y en la investigación (pág. 9)



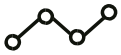
Rector/Rectora, Senado Académico, Consejo de Administración



2022-2024



Universidad



Adecuación del Reglamento para las convocatorias de los/las Profesores/Profesoras y para la contratación de los/las investigadores/investigadoras con contrato temporal

## **Objetivo 5) Garantía de efectivas condiciones de paridad de género en el ámbito de las progresiones profesionales también con referencia a la evaluación de la investigación**

### **Acción A.**

Análisis de los reglamentos internos y de los criterios de progresión profesional del personal técnico, administrativo y bibliotecario, con el fin de identificar eventuales disposiciones directamente o indirectamente discriminatorias con respecto al componente femenino con particular atención a las previsiones en materia de permisos parentales, de maternidad o por enfermedad



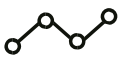
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación



2024



Personal técnico, administrativo y bibliotecario



Informes

### **Acción B.**

Modificación de las eventuales disposiciones internas directamente o indirectamente discriminatorias con respecto al componente femenino, con particular atención a las previsiones en materia de permisos parentales, de maternidad o por enfermedad



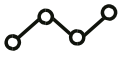
Senado Académico, Vicerrector/Vicerrectora de Reglamentación, Consejo de Administración



2024



Personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Deliberaciones del Senado Académico

### Acción C.

Elaboración y suministración de cuestionarios sobre la percepción de las modificaciones introducidas



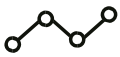
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



2024



Personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Número de cuestionarios suministrados

# ÁREA CLAVE 2

**Integración de la dimensión de género en los sectores de investigación, docencia y formación**

## Área Clave 2

Integración de la dimensión de género en los sectores de investigación, docencia y formación

### Objetivo 1) Promoción de la integración de género en la investigación

#### Acción A.

Monitorización de la composición de género dentro de grupos de investigación que participan en proyectos financiados



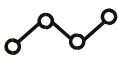
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Vicerrector/Vicerrectora de Investigación, Oficina de Investigación y Calidad, Comisión de Garantía de Calidad, Directores/Directoradas de Departamento



2023-2024



Investigadoras e investigadores de la Universidad



Presentación de los datos de la monitorización al Núcleo de Evaluación y a la Comisión de Garantía de Calidad

#### Acción B.

Estudio de posibles acciones positivas para incentivar la participación femenina en convocatorias de investigación locales/nacionales/internacionales, sea como Investigador Principal que como miembro de los grupos de investigación



CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Vicerrector/Vicerrectora de Investigación, Oficina de Investigación y Calidad, Comisión de Garantía de Calidad, Directores/Directoradas de Departamento

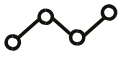


2023-2024





Investigadoras e investigadores de la Universidad



Informes

### Acción C.

Incentivos y premios para las tesis de grado relacionadas con temáticas de género



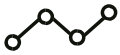
Senado Académico, Secretaría de Alumnos y Oferta Formativa, Vicerrector/Vicerrectora de Docencia, Directores/Directoradas de Departamento, Presidentes/Presidentas de Grado, Directores académicos



2022-2024



Población estudiantil



Número de becas, premios y otros incentivos activados

### Objetivo 2) Promoción de la integración de género en la docencia

#### Acción A.

Formación de la población estudiantil sobre los temas de la identidad de género, de la diferencia de género y de la discriminación por razón de género a través de talleres educativos sobre “Identidad de género y derechos”, abiertos a la participación de alumnas y alumnos de todas las carreras



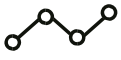
Secretaría de Alumnos y Oferta Formativa, Vicerrector/Vicerrectora de Docencia, Directores/Directoradas de Departamento



2022-2023



Población estudiantil



Número de talleres organizados y número de estudiantes que han asistido desagregado por género

### Acción B.

Inserción en la oferta educativa de cada Grado de cursos sobre los temas de la igualdad de oportunidades y de los estudios de género, adaptados a las especificidades de los diferentes modelos curriculares



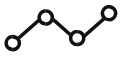
Secretaría de Alumnos y Oferta Formativa, Vicerrector/Vicerrectora de Docencia, Directores/Directoras de Departamento, Presidentes/Presidentas de Grado



2023-2024



Población estudiantil



Número de cursos organizados y de estudiantes que han asistido desagregado por género

### Acción C.

Sensibilización del personal docente en la integración de la dimensión de género a través de la organización de cursos, seminarios, talleres de metodología didáctica



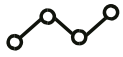
Unidad de Formación, Vicerrector/Vicerrectora de Docencia, Directores/Directoras de Departamento, Presidentes/Presidentas de Grado



2023-2024



Personal docente



Número de cursos/módulos/seminarios/talleres organizados y número de docentes que han asistido desagregado por género

### Objetivo 3) Promoción de la integración de género en la formación

#### Acción A.

Sensibilización del personal técnico, administrativo y bibliotecario en el tema de la integración de la dimensión de género en la organización y en la realización del trabajo



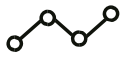
Unidad de Formación, Director/Directora General, Delegado/a para el Bienestar Laboral, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación



2023-2024



Personal técnico, administrativo y bibliotecario



Número de cursos/módulos organizados y número de personas que han asistido desagregado por género

#### Acción B.

Cursos de formación en la mediación y gestión de los conflictos sobre los temas de la diferencia de género



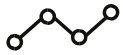
Centro Universitario de Mediación (CUM), Unidad de Formación, Dirección General



Octubre 2022



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Reseña sobre las actividades del Centro Universitario de Mediación y otros informes

### Acción C.

Becas de doctorado dedicadas a proyectos de investigación sobre las temáticas de género



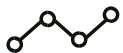
Senado Académico, Unidad de Alta Formación, Vicerrector/Vicerrectora de Formación y Alta Formación, Escuela de Doctorado



2022-2024



Población estudiantil



Número de becas de doctorado activadas

### Acción D.

Representación de las diferencias de género en los encuentros de orientación, con especial referencia a las facultades donde la brecha de género es mayor entre la población estudiantil



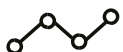
Oficina Didáctica, Delegado/a de la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, Vicerrector/Vicerrectora de Docencia, Delegados/as de Departamento de la Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, Directores/Directoras de Departamento



2022-2024



Población estudiantil



Encuentros de orientación con los/las futuros/as estudiantes de Uniss

# ÁREA CLAVE 3

**Equilibrio entre vida privada y vida laboral, cultura de la organización y comunicación**

## Área Clave 3

Equilibrio entre vida privada y vida laboral, cultura de la organización y comunicación

### Objetivo 1) Herramientas de conciliación trabajo/familia

#### Acción A.

Estudio de herramientas de conciliación trabajo/familia (trabajo ágil, a tiempo parcial, permisos, flexibilidad horaria)



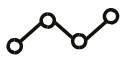
Delegado/a del/de la Rector/Rectora para el Bienestar Laboral, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Gerente del Área de Recursos Humanos, Director/Directora General, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO) (Proyecto IGEA)



2022-2023



Personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Informes y reseñas del CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación

#### Acción B.

Planes de viabilidad para la creación de espacios para padres y madres y aparcamientos exclusivos (aparcamientos rosa)



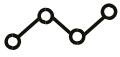
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Gerente del Área de Construcción, Administración, Director/Directora del Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo



2023



Comunidad universitaria, ciudadanía



Espacios creados

### Acción C.

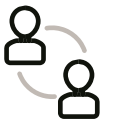
Creación de la guardería infantil Uniss, reservada para los/las hijos/as del personal técnico, administrativo y bibliotecario, docente y de la población estudiantil



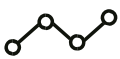
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Dirección General, Consejo de Administración



2024



Personal técnico, administrativo y bibliotecario, docente y población estudiantil



Número de los/las niños/as acogidos/as en relación con las solicitudes recibidas

## Objetivo 2) Inclusión de la dimensión de género en la comunicación institucional

### Acción A.

Análisis de los reglamentos de la Universidad y de las pautas ministeriales sobre la comunicación y el lenguaje institucionales



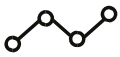
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Vicerrector/Vicerrectora de Reglamentación, Asuntos Generales



2022-2023



Personal técnico, administrativo y bibliotecario, docente, población estudiantil, órganos académicos



Informes

### **Acción B.**

Elaboración y publicación de las Pautas sobre el uso no discriminatorio del lenguaje de género



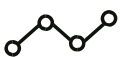
Grupo Plan de Igualdad de Género, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Oficina de Comunicación



Junio 2022



Senado Académico y Consejo de Administración



Difusión de la publicación de las Pautas en la Universidad

**Objetivo 3) Comunicación destinada a la sensibilización en los temas de la diferencia de género y a la promoción de la igualdad de género**

### **Acción A.**

Estudio de los mensajes, de las herramientas y de los materiales destinados a la sensibilización de los valores que el Plan de Igualdad de Género promueve



Grupo Plan de Igualdad de Género, Oficina de Comunicación

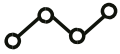




Octubre 2022



Personal técnico, administrativo y bibliotecario, docente, órganos académicos, población estudiantil, ciudadanía



Boletín informativo, eventos organizados

### **Acción B.**

Creación de un boletín informativo destinado a informar y difundir las iniciativas de implementación del Plan de Igualdad de Género



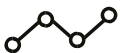
Grupo Plan de Igualdad de Género, Oficina de Comunicación



Octubre 2022



Personal técnico, administrativo y bibliotecario, docente, órganos académicos



Boletines informativos enviados

### **Acción C.**

Apertura de un canal en Spotify dedicado a la realización de podcasts del proyecto GEP Uniss



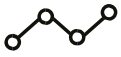
Grupo Plan de Igualdad de Género



Octubre 2022



Comunidad académica y ciudadanía



Número de podcasts realizados

### Acción D.

Creación de un área dedicada en el sitio web de Uniss destinada a divulgar las políticas de promoción de la igualdad de género



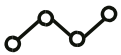
Grupo Plan de Igualdad de Género, Oficina de Comunicación



Junio 2022



Comunidad universitaria y partes interesadas



Número de visitas

### Objetivo 4) Creación de una red de colaboración y coordinación entre los órganos de la Universidad destinada a promover la participación informada en las políticas inclusivas

#### Acción A.

Refuerzo de las actividades de coordinación en materia de igualdad de oportunidades



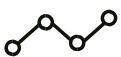
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación



2022-2024



Grupo Plan de Igualdad de Género, Órganos de la Universidad, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Consejero/a de Confianza, Delegado/a para el Bienestar Laboral



Aumento del bienestar laboral

## Acción B.

Presentación de la "Red del Bienestar de la Universidad", concebida como el conjunto de los organismos, de las actividades y de las personas que se ocupan de la paridad de género y de la lucha contra las discriminaciones



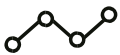
Dirección General, Oficina de Comunicación, CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación



2022



Comunidad universitaria



Organización de un evento informativo o realización de un vídeo

# ÁREA CLAVE 4

**Identificación y contraste de prejuicios, discriminaciones, acoso y violencia de género**

## Área Clave 4

Identificación y contraste de prejuicios, discriminaciones, acoso y violencia de género

### Objetivo 1) Identificación de fenómenos de prejuicios, discriminaciones, acoso y violencia de género dentro de la Universidad

#### Acción A.

Elaboración y suministración de cuestionarios destinados a identificar fenómenos de prejuicios, discriminaciones, acoso, estereotipos y violencia de género



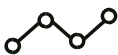
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación, Centro de Victimología y Prevención de la Violencia del AOU de Sassari, Oficina de Comunicación



2022



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Sensibilización de la comunidad universitaria en el problema de los prejuicios, de las discriminaciones, del acoso, de los estereotipos y de la violencia de género

#### Acción B.

Elaboración de los datos obtenidos de los cuestionarios



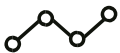
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación y Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. - ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



2022



Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. -  
ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND  
OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE  
DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO) y  
Director/Directora General



Informes

### **Acción C.**

Monitorización de los episodios de violencia



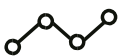
Consejero/a de Confianza y CUG - Comité Único de Garantía para la  
igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra  
la discriminación



2022-2024



Senado Académico



Reseña anual (art. 2, párr. 4, Reglamento del CUG - Comité Único de  
Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes  
trabajan y contra la discriminación)

### **Objetivo 2) Sensibilización de la comunidad universitaria en los temas de la discriminación y de la violencia de género**

#### **Acción A.**

Organización de encuentros formativos sobre la discriminación y la violencia de  
género dirigidos a estudiantes como futuros/as trabajadores/as sociales



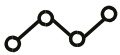
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. -  
ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND  
OPPORTUNITIES (INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE  
DESIGUALDADES Y OPORTUNIDADES DE GÉNERO) (Proyecto START)



Enero-Octubre 2022



Población estudiantil



Formación, refuerzo y especialización de la población estudiantil

### **Acción B.**

Organización de encuentros de sensibilización y educación sobre los temas de la discriminación y de la violencia de género en colaboración con los Centros Antiviolenia (CAV)



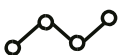
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. -  
ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES  
(INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y  
OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



2022-2024



Comunidad universitaria



Mayor conocimiento sobre los temas de la discriminación y de la violencia de género en la comunidad universitaria

**Objetivo 3) Creación de una red de colaboración entre la Universidad y los Centros Antiviolenia para proporcionar dentro de la Universidad primeros auxilios a las víctimas de acoso y violencia**

## Acción A.

Apertura de una ventanilla de antiviolencia gestionada en colaboración con el Centro Antiviolencia (CAV) de Sassari



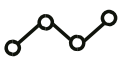
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género A.R.G.IN.O. -  
ADVANCED RESEARCH ON GENDER INEQUALITIES AND OPPORTUNITIES  
(INVESTIGACIÓN AVANZADA SOBRE DESIGUALDADES Y  
OPORTUNIDADES DE GÉNERO)



2022



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y  
bibliotecario



Creación de un punto de referencia para las víctimas dentro de la  
Universidad

## Acción B.

Extensión de la actividad del Centro de Victimología y Prevención de la Violencia del AOU de Sassari (Hospital Universitario) a la primera asistencia y escucha de las víctimas de violencia y maltrato físico o psicológico



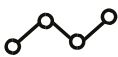
Responsable del Centro de Victimología y Prevención de la Violencia  
del AOU de Sassari



2022-2024



Comunidad universitaria y ciudadanía



Crecimiento del papel activo del Centro en el ámbito de la primera  
asistencia a las víctimas de violencia de género



## **Objetivo 4) Predisposición de herramientas prácticas de prevención y defensa frente al acoso y a los episodios de violencia**

### **Acción A.**

Organización de cursos de defensa personal



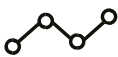
Delegado/a de la Universidad para las relaciones con las Fuerzas Armadas



2023-2024



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Mayor capacidad de reacción y autodefensa por parte de las víctimas, incluso potenciales, de acoso, discriminaciones y/o violencia de género

### **Acción B.**

Aplicación de los artículos 6 y 7 del Código de conducta para la prevención y la lucha contra el acoso sexual y moral en los lugares de estudio y trabajo, con el objeto de la apertura de una ventanilla de escucha y el nombramiento de un/a Consejero/a de Confianza



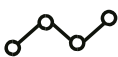
CUG - Comité Único de Garantía para la igualdad de oportunidades, la mejora del bienestar de quienes trabajan y contra la discriminación



2022



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Institucionalización de la lucha contra el acoso y simplificación de los procedimientos de denuncia

## Acción C.

Creación de una ventanilla para la gestión de los conflictos y la mediación en materia de discriminaciones de género surgidos en el ámbito universitario



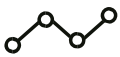
Centro Universitario de Mediación (CUM), Dirección General, Oficina de Procedimientos Disciplinarios



2023



Población estudiantil, personal docente, técnico, administrativo y bibliotecario



Reseña sobre las actividades del Centro Universitario de Mediación e informes