



*III Plan de Igualdade  
entre mulleres e homes da  
Universidade de Vigo  
2020-2024*





*Edita:* Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo

*Deseño e maquetación:* Área de Imaxe da Universidade de Vigo

*Fotografías:* Pexels e Unsplash

*Imprime:* Gráficas Anduriña

*III Plan de Igualdade  
entre mulleres e homes da  
Universidade de Vigo  
2020-2024*

Aprobouse na sesión do Consello de Goberno do  
20 de novembro de 2020

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Índice

Presentación.....	9
Antecedentes.....	13
Proceso de elaboración.....	19
Características.....	23
Estrutura.....	27
<i>EIXES</i>	
<b>EIXE I.</b> Cultura da igualdade na Universidade de Vigo.....	35
<b>EIXE II.</b> Proxección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.....	43
<b>EIXE III.</b> Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero.....	51
<b>EIXE IV.</b> Condicións sociolaborais con perspectiva de xénero.....	59
Seguimento.....	67





## *Presentación*

A Universidade de Vigo é unha institución produtora e transmisora de coñecementos, polo que ten a gran responsabilidade social de ser un referente onde a igualdade entre homes e mulleres sexa o eixe da súa estrutura e do seu funcionamento.

A Lei orgánica 3/2007, de igualdade efectiva de mulleres e homes, presenta os plans de igualdade como a ferramenta arredor da cal sistematizar medidas dirixidas, por unha banda, a evitar calquera tipo de discriminación por razón de sexo e, por outra, a establecer accións coas que promover a igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes; en especial, a conciliación da vida profesional, familiar e persoal.

Para cumprir esta norma legal, a Universidade de Vigo dotouse ao longo desta última década dunha unidade de igualdade (órgano técnico), unha comisión de igualdade (órgano de representación da comunidade universitaria) e dous plans de igualdade de oportunidades.

Neste senso, son de obrigada referencia a Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello; o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo de 2019, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato e de

oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación (BOE núm. 57, do 7 de marzo de 2019); o Decreto legislativo 2/2015, do 12 febreiro, en materia de igualdade en Galicia; e a Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación; ademais de todas as normativas europeas que afectan o noso país, como o programa Horizonte 2020, da Comisión Europea, que «garantirá a promoción eficaz da igualdade entre homes e mulleres e da dimensión de xénero no contido da investigación e a innovación»; as recomendacións elaboradas polo The European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) e recollidas en Gender equality in academia and research. Gear tool; o Plan estatal de investigación científica e técnica e de innovación (2017-2020), que promove a inclusión da dimensión de xénero nas actuacións de I + D + I; as recomendacións do Grupo de Helsinkí sobre o xénero na investigación e a innovación para mellorar a transversalización de xénero en H2020 e no próximo programa marco (referido como FP9): «Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9»; o sistema de acreditación en igualdade de xénero para organismos de investigación, do proxecto europeo GENDER-NET e dispoñible en Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research institutions; os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) das Nacións Unidas, do cal o seu obxectivo 5 é acabar coa discriminación de mulleres e nenas; a Recomendación CM/Rec (2019)1 do Comité de Ministros aos estados membros para previr e combater o sexismo (adoptada polo Comité de Ministros, o 27 de marzo de 2019, na reunión núm. 1342 dos delegados dos ministros segundo o disposto no artigo 15.b) do Estatuto do Consello de Europa); e finalmente o Pacto de Estado contra a violencia de xénero, no cal se recollen medidas que deberán asumir as universidades en relación coa docencia, a investigación e a prevención da violencia contra as mulleres.

*Manuel Joaquín Reigosa Roger*  
Reitor da Universidade de Vigo

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## *Antecedentes*

A Universidade de Vigo amosou sempre un grande interese pola promoción da igualdade de xénero entre mulleres e homes. Neste senso foi pioneira ao crear a súa Unidade de Igualdade no ano 2006, antes da obriga legal na disposición adicional duodécima da Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, e introduciu no plan estratéxico como unha das súas metas «desenvolver unha política propia en materia de igualdade». Ademais, nestes trece anos, observouse como as políticas de igualdade entre mulleres e homes se afianzaron, tanto desde o punto de vista institucional coma na axenda política universitaria.

No ano 2010 publicou o Informe diagnose da igualdade de xénero na Universidade de Vigo, a fin de coñecer cales eran as fortalezas e as debilidades con respecto á igualdade de xénero para poder redactar o primeiro plan de igualdade entre mulleres e homes.

No ano 2011 aprobouse a creación da Comisión de Igualdade e a súa normativa de funcionamento, na sesión do consello de goberno do 13 de xuño de 2011, unha nova manifestación do compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero.

No ano 2012 e impulsado pola Comisión de Igualdade, redáctase e apróbase o I Plan de igualdade da Universidade de Vigo, cunha vixencia temporal de dous anos, desde aprobarse o 12 de novembro de 2012.

No ano 2015 avalíase e publícase o Informe de avaliación do I Plan de igualdade entre mulleres e homes (2012-2014) que, ademais, presentaba suxestións de melloras para o segundo. O informe ía acompañado dun Informe de datos da composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo (2009-2014) consistente nunha actualización de datos cuantitativos xerais da composición da institución desde unha perspectiva de xénero. Posteriormente, a Comisión de Igualdade puxo en marcha unha sinxela e modesta enquisa virtual sobre igualdade de xénero dirixida a toda a comunidade universitaria, co fin de obter un sentir global sobre a igualdade de xénero para axudar a elaborar o segundo plan de igualdade.

No ano 2016, a Comisión de Igualdade, na súa sesión do 22 de febreiro de 2016, acordou o borrador do II Plan de igualdade para ser avaliado polos enlaces de igualdade nos centros e achegar calquera tipo de suxestións. Con posterioridade, expúxose á comunidade universitaria para un período de alegacións e de observacións durante o que non se presentou ningunha. O 15 de abril de 2016 o Consello de Goberno aprobou o II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016-2019).

A Universidade de Vigo está adherida desde o ano 2016 ao programa da Comisión Europea HR Excellence in Research. Este programa establece os estándares europeos de excelencia na investigación aplicables no espazo europeo de investigación; polo tanto, imos incorporar os citados estándares neste terceiro plan de igualdade.

Entre outros aspectos, estes estándares inciden especialmente no principio de «non discriminación por motivos de sexo, idade,

orixe étnica, nacional ou social, relixión ou crenzas, orientación sexual, lingua, discapacidade, opinións políticas, condición social ou económica e tamén no principio de igualdade entre sexos».

No ano 2019 iníciase unha avaliación inicial do II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016-2019) por parte da Unidade de Igualdade, a fin de detectar o grao de cumprimento do II Plan de igualdade, e indícanse cales foron os seus avances e as súas eivas, co propósito de iniciar o deseño do III Plan de igualdade.

Durante ese ano realizáronse dous estudos e unha análise das estatísticas oficiais da universidade desde a perspectiva de xénero para coñecer a situación da igualdade na Universidade de Vigo: un primeiro estudo cualitativo sobre as necesidades de conciliación de toda a comunidade universitaria; un segundo estudo cualitativo e cuantitativo sobre as valoracións, percepcións e impactos das políticas de igualdade entre mulleres e homes na Universidade de Vigo, dentro das actividades realizadas no marco do Pacto do Estado contra a violencia de xénero; e unha análise das estatísticas oficiais da universidade desde a perspectiva de xénero dentro do marco do Observatorio de Igualdade, coa intención de identificar as necesidades e as demandas arredor da igualdade de xénero entre a comunidade universitaria.

O informe de avaliación do II Plan de igualdade, xunto cos informes de investigación e de análise dos datos oficiais, concluíu:

- O 50,6 % do II Plan de igualdade de mulleres e homes da Universidade de Vigo (2014-2019) realizouse ou está en proceso de realización. Entre os catro eixes, que recollen quince obxectivos estratéxicos despregados en 83 accións, pódese asegurar que faltan 41 actividades aínda por realizar; isto supón que o 49,4 % do plan está sen desenvolver.

- A falta de persoal na Unidade de Igualdade dificultou alcanzar un grao máis alto de execución do plan.
- Algunhas das accións foron deseñadas e executadas pola Unidade de Igualdade en coordinación con órganos e servizos, o que indica o compromiso da institución no seu conxunto nas políticas de igualdade de xénero (Servizo de Bolsas, Secretaría Xeral, Vicerreitoría de Comunicación, Vicerreitoría de Planificación, Vicerreitoría de Organización Académica e Profesorado e equipo de goberno).
- Existen fortes ausencias na formación en igualdade e sensibilización ao alumnado que debe ser afrontado no terceiro plan de igualdade,
- Débense reforzar as estratexias comunicativas e divulgativas de sensibilización en igualdade para chegar ao alumnado a través das redes sociais e outros medios.
- A organización debe na súa totalidade comprometerse e eliminar as reticencias cos avances en igualdade, a fin de que non dependa só da vontade de persoas concretas e pase a normalizarse nas estruturas e nas dinámicas de traballo.
- Non foi posible executar algunhas das accións do plan tal e como estaban formuladas, polo que cómpre incorporalas ao terceiro plan de igualdade; especialmente, as medidas destinadas a favorecer a conciliación e a corresponsabilidade das nosas e dos nosos profesionais que figuraba de forma explícita no II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo.







## *Proceso de elaboración*

A través dos estudos sobre as necesidades de conciliación, o estudo sobre as actitudes ante a igualdade, dentro das accións desenvolvidas no marco do Pacto de Estado contra a violencia de xénero e a análise dos datos estatísticos oficiais da universidade desde a perspectiva de xénero, obtívose información sobre o grao de sensibilización en igualdade de xénero e identificáronse necesidades da comunidade universitaria para promover a igualdade de xénero. Da análise das respostas poden tirarse, de xeito moi xeral, as seguintes consideracións:

- Mantense a percepción de que a universidade é un espazo máis igualitario ca o resto da sociedade.
- Entre o PDI e o PAS hai unha serie de necesidades de conciliación no seu espazo de traballo referido a servizos concretos, flexibilidade dos horarios, criterios de prioridade na elección da queda de traballo ou mesmo da franxa horaria para impartir docencia etc., que deben ser resoltas.
- A igualdade de xénero é importante para a comunidade universitaria, en xeral, e entre o alumnado, en particular, polo que existe un significativo interese en incorporar a formación

en xénero na actividade universitaria (posgrao, grao...) e, en concreto, a formación socio-afectiva.

- A Unidade de Igualdade é un órgano apenas coñecido entre o alumnado e certa parte do persoal de administración e servizos, polo que se deben reforzar as cuestións da comunicación e da difusión.
- É necesaria unha maior difusión das accións e dos recursos que a institución pon a disposición da comunidade universitaria para promover a igualdade de xénero, especialmente entre o alumnado, adaptando as estratexias comunicativas aos seus hábitos (redes sociais).
- A sensibilización da comunidade universitaria en cuestión de xénero aumentou, como demostra a demanda dos puntos lilas nas festas universitarias, pero non logrou alcanzar a todas e cada unha das persoas que a conforman para facer un uso responsable dos medios que a institución pon ao seu servizo.

Coa información obtida do resultado da avaliación do segundo plan e das investigacións da análise de datos, elaborouse este terceiro plan de igualdade.





## Características

Este terceiro plan de igualdade parte dunha serie de perspectivas fundamentais que inspiraron o texto deste documento:

- Desde a perspectiva dos dereitos humanos, porque todas as persoas son iguais e deben ter as mesmas oportunidades para estudar e traballar en contornos de convivencia igualitarios e non sexistas.
- Desde a perspectiva científica, porque a inclusión das mulleres en igualdade de oportunidades e situación promove a excelencia científica e aumenta a calidade dos resultados científicos sólidos.
- Desde unha perspectiva de desenvolvemento, porque se persisten as desigualdades de xénero en educación e en emprego, en xeral, perpetuaranse as desigualdades de xénero actuais.
- Desde unha perspectiva factible, pois o plan que se presenta pretende propor medidas concretas e factibles para avanzar na procura dunha igualdade real e favorecer a conciliación e a corresponsabilidade entre as nosas e os nosos profesionais, loitando contra a «fenda de coidados».

- Desde una perspectiva integral, as medidas propostas neste plan pretenden crear contornos de relacións máis igualitarios na comunidade universitaria.
  - Desde un enfoque transversal, as accións propostas neste plan alcanzan todos os órganos, estruturas e servizos da institución co obxectivo de normalizar o principio de igualdade de xénero para acadar a excelencia.
  - Desde unha metodoloxía participativa, que implique a comunidade universitaria nas políticas deseñadas neste plan a través da exposición pública e o período de alegación deste.
  - Cunha duración cuadrienal, pois este escenario temporal permite planificar accións que necesitan dunha marxe máis ampla de tempo para executalas.







## *Estrutura*

Ao igual ca o primeiro plan e ca o segundo, o III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo estrutúrase en catro eixes que, á súa vez, conteñen obxectivos estratéxicos e operativos. A partir deses obxectivos concrétnanse as doce accións consideradas necesarias para acadalos.

### *Eixe 1. Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar*

#### *Obxectivos operativos:*

1.1. Visibilizar e sensibilizar sobre as desigualdades existentes baseadas no xénero, e as causas que as provocan, para implicar toda a comunidade universitaria na consecución dun contorno máis xusto.

1.2. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.

1.3. Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e nas tomas de decisión.

1.4. Velar para que exista un equilibrio representativo entre os

sexos en todos os niveis do cadro de persoal, incluídos os niveis de supervisión e dirección no ámbito da investigación.

*Accións:*

1.1.1. Celebrar os días especiais (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización.

1.1.2. Visibilizar as desigualdades de xénero na universidade, desagregar os datos estatísticos oficiais da UVigo por sexo e desenvolver unha análise de datos oficiais desde a perspectiva de xénero desde o Observatorio de Igualdade.

1.2.1. Crear un distintivo de igualdade para promover a igualdade de xénero en todos os centros, facultades e escolas.

1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros.

1.3.1. Promover a presenza paritaria de homes e mulleres nos congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias.

1.3.2. Garantir a paridade nos órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos, e nas candidaturas electorais.

1.4.1. Manter a actual existencia dun equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo.

1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio paritario por sexo nos niveis de supervisión e dirección no ámbito da investigación.

*Eixe 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade*

---

*Obxectivos operativos:*

2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.

2.2. Integrar e transversalizar a perspectiva de xénero na gobernanza, estruturas e funcionamento universitario.

2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.

2.4. Promover a protección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.

*Accións:*

2.1.1. Visibilizar e reforzar a figura da enlace de igualdade para velar polo cumprimento dos compromisos de igualdade e propor novas actividades e políticas de xénero en cada centro.

2.1.2 Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade.

2.2.1.Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero.

2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outros.

2.3.1. Garantir unha comunicación institucional inclusiva (web, redes sociais, papelame etc.) na universidade.

2.3.2. Utilizar a linguaxe inclusiva e non sexista nas comunicacións institucionais e adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura das facultades, escolas, centros,

servizos, unidades e estruturas da Universidade de Vigo.

2.4.1. Favorecer a inclusión da perspectiva de xénero nos criterios de selección das axudas de acción social.

### *Eixe 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero*

---

#### *Obxectivos operativos:*

3.1. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.

3.2. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.

3.3. Impulsar a investigación con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.

3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.

#### *Accións:*

3.1.1. Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.

3.1.2. Diseñar un mestrado propio de formación en xénero e recursos docentes con perspectiva de xénero para a comunidade docente.

3.1.3. Impulsar a elaboración de material docente con perspectiva de xénero

3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola Universidade de Vigo.

3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a

inclusión da perspectiva de xénero na investigación.

3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadías e proxectos de investigación da Universidade de Vigo.

3.2.4. Favorecer unha liña de publicación propia sobre estudos e investigación con perspectiva de xénero.

3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero.

3.3.2. Procurar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento con perspectiva de xénero.

3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de mulleres investigadoras principais na investigación, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios.

3.4.2. Promover a presenza equilibrada de homes e mulleres na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero.

3.4.3. Crear unha normativa para garantir o equilibrio de xénero na selección das persoas futuras honoris causa.

3.4.4. Favorecer a coordinación dunha normativa común a toda a Universidade de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, co fin de darlle visibilidade á autoría das mulleres.

*Eixe 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero*

---

*Obxectivos operativos:*

4.1. Favorecer a conciliación e corresponsabilidade da vida profesional, familiar e persoal

4.2. Detectar, resolver e previr o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito da universidade.

4.3. Promover a implicación dos homes na constitución dunha sociedade máis igualitaria.

4.4. Favorecer a incorporación dos estándares do selo HRS4R da Comisión Europea.

*Accións:*

4.1.1. Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e profesional.

4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional para eventos concretos destinado a fillas e fillos do PDI, PAS e estudantado da universidade.

4.1.3. Valorar a viabilidade de fórmulas destinadas a favorecer o coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, máis alá dos permisos de hospitalización.

4.1.4. Realizar unha campaña específica entre o PDI, PAS e alumnado que informe sobre a importancia da sostibilidade da vida e da economía de coidados como unha responsabilidade de todos e todas.

4.2.1 Crear unha rede de profesorado, persoal de administración e servizos e alumnado para apoiar as persoas vítimas de acoso



sexual, acoso por razón de sexo e violencia de xénero, e difundir os protocolos de actuación nestes casos.

4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e violencia de xénero para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante.

4.3.1 Efectuar campañas de sensibilización dirixidas ao colectivo de homes, visibilizando os beneficios que mulleres e homes obtemos coa igualdade.

4.3.2 Desenvolver campañas de sensibilización con referentes sociais masculinos que respondan a modelos igualitarios de masculinidade.

4.4.1 Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade, sempre respectando os criterios de calidade e competencia.

4.4.2. Favorecer o uso de medios telemáticos para accións formativas ou reunións que faciliten a conciliación e a corresponsabilidade da vida familiar, persoal e profesional, procurando que isto non supoña un prexuízo para as traballadoras derivado da actual fenda de coidados.



## *EIXE I.*

### *Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar*

#### *Obxectivo estratéxico:*

*Integrar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como elemento vertebrador da convivencia universitaria.*

O principio de igualdade de xénero debe fundamentar toda a actividade universitaria e incorporarse de xeito efectivo e transversal a fin de crear un contorno de convivencia igualitario. O contorno igualitario, ademais de ser xusto e democrático, é, sen dúbida, beneficioso para a institución porque aumentará a súa competitividade ao sacar rendemento de todo o seu capital humano en igualdade de condicións. A pesar dos esforzos realizados durante a vixencia do primeiro e do segundo plan, segue a haber un parecer xeral de que na Universidade de Vigo non existen desigualdades e que tanto as mulleres coma os homes dispoñen das mesmas oportunidades para desenvolverse persoal e profesionalmente. Para crear unha conciencia igualitaria cómpre visibilizar as desigualdades existentes e informar da necesidade de corrixilas mediante as políticas adoptadas.

### *Obxectivo operativo 1.1.*

*Visibilizar e sensibilizar sobre as desigualdades existentes baseadas no xénero e as causas que as provocan para implicar toda a comunidade universitaria na consecución dun contorno máis xusto.*

A ausencia de igualdade efectiva entre mulleres e homes, a persistencia do sexismo e dos estereotipos de xénero vinculados á esfera profesional, familiar e persoal segue a ser unha realidade nas nosas universidades. Por todo iso, é importante sensibilizar a comunidade universitaria arredor da persistencia destas desigualdades entre homes e mulleres, a fin de contribuír á construción dunha sociedade onde mulleres e homes compartan, en igualdade de condicións e coas mesmas oportunidades, todos os ámbitos da vida. Para isto, é fundamental promover a implicación dos homes na construción dunha sociedade máis igualitaria.

### *Accións*

*1.1.1. Celebrar os días especiais (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización.*

A Universidade de Vigo debe darlles continuidade ás campañas institucionais de sensibilización arredor da celebración dos días 11 de febreiro (Día Internacional da Muller e a Nena na Ciencia), 8 de marzo (Día Internacional da Muller) e 25 de novembro (Día Internacional pola Eliminación da Violencia contra as Mulleres). Tamén debe efectuar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos das desigualdades de xénero entre mulleres e homes.

*1.1.2. Visibilizar as desigualdades de xénero na universidade, desagregar os datos estatísticos oficiais da UVigo por sexo e desenvolver unha análise de datos oficiais desde a perspectiva de xénero desde o Observatorio de Igualdade.*

A través do fortalecemento do Observatorio de Igualdade para analizar con perspectiva de xénero as estatísticas da universidade, xunto coa obriga de velar pola inclusión sistemática da variable sexo en todas as estatísticas, enquisas e recollida de datos levadas a cabo en calquera ámbito da universidade e o impulso ao traballo de elaboración do sistema de indicadores, poderase continuar coa senda do compromiso da institución para que na recollida e no tratamento da información se desagregue por sexo a fin de visibilizar as posibles desigualdades entre homes e mulleres na nosa institución. É importante tamén reforzar os estudos para recoller a percepción da comunidade universitaria sobre cuestións concretas relacionadas coa igualdade.

### *Obxectivo operativo 1.2.*

*Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.*

Os centros da universidade son actores claves á hora de promover e de impulsar a igualdade entre homes e mulleres na nosa universidade. Desde cada unha das culturas académicas propias, cada centro deberá aplicar estas políticas de xénero ás necesidades e á realidade identificada na contorna máis próxima, tanto para o alumnado coma para o persoal docente.

### *Accións*

*1.2.1. Crear un distintivo de igualdade para promover a igualdade de xénero en todos os centros, facultades e escolas.*

A fin de promover e incentivar a promoción da igualdade entre homes e mulleres nos centros universitarios, crearase un distintivo de igualdade para anualmente premiar os centros que destaquen polo seu labor a prol da igualdade de xénero. Para decidir os centros premiados terase en conta se os plans de estudo das titulacións

impartidas recollen materias que tratan a igualdade de xénero, tamén o número de persoas expertas en igualdade de xénero e feminismo co que conta o centro, o número de actividades de promoción e sensibilización da igualdade que teñen lugar anualmente, a paridade nos órganos de goberno decanal e directivo, o uso da linguaxe inclusiva e non sexista nos documentos do centro, as políticas de captación e de novo alumnado con perspectiva de xénero, entre outras. O premio consistirá nunha cantidade de diñeiro (aínda sen concretar) para que a dirección ou o decanato o utilice en desenvolver políticas de xénero no centro.

*1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros.*

Esta acción quere reforzar e darlles continuidade ás actividades docentes con perspectiva de xénero e ás actividades de sensibilización con perspectiva de xénero que cada ano convoca a Unidade de Igualdade desde hai varios anos. As actividades docentes e de sensibilización supoñen, por unha banda, darlles oportunidade ás iniciativas de docentes e da comunidade universitaria, en xeral, arredor da promoción da igualdade entre homes e mulleres en cada un dos eidos elixidos polas persoas participantes. Por outra banda, traslada as accións a prol da igualdade ao ámbito máis próximo para o alumnado e o persoal docente: os centros e as facultades.

*Obxectivo operativo 1.3.*

*Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e nas tomas de decisión.*

Moitas veces as mulleres amósanse menos dispoñibles a exercer funcións de representación, polo que se deben analizar as causas desta falta de dispoñibilidade para detectar se, ademais de convidalas

a participar, as organizacións se deberían esforzar por revisar as súas dinámicas de funcionamento para incluír as mulleres e promover unha participación máis activa delas nos seus órganos.

### *Accións*

*1.3.1. Promover a presenza paritaria de homes e mulleres nos congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias.*

Deseñar accións efectivas e concretas para garantir a presenza paritaria de homes e mulleres nos congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias. Esta medida pretende acabar coa reprodución das tradicionais desigualdades entre homes e mulleres favorecendo e fortalecendo a constitución paritaria para romper dinámicas viciadas entre «grupos de pares» e, por outro lado, facilitar que as mulleres acepten esta maior carga de responsabilidade ao ocupar máis espazos de poder.

*1.3.2. Garantir a paridade nos órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos, e nas candidaturas electorais.*

A presenza das mulleres nos espazos públicos onde se deciden as políticas da institución é fundamental para avanzar na consecución dunha igualdade efectiva. A Universidade de Vigo debe por todos os medios facilitar que os órganos de goberno e de representación reflectan a composición real da nosa institución e favorecer o desenvolvemento do liderado feminino para que as mulleres sexan partícipes activas nas decisións da organización. Polas mesmas razóns, a designación das persoas que representen a institución en órganos e en comités externos deben tamén respectar o principio de presenza equilibrada de mulleres e homes.

#### *Obxectivo operativo 1.4.*

*Velar para que exista un equilibrio representativo entre os sexos en todos os niveis do cadro de persoal, incluídos os niveis de supervisión e dirección no ámbito da investigación.*

Resulta fundamental promover a paridade en todo os niveis do cadro de persoal da universidade, a fin de favorecer a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

#### *Accións*

*1.4.1. Manter a actual existencia dun equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo e outros niveis laborais.*

A universidade debe promover, na medida do posible, a existencia dun equilibrio entre mulleres e homes en todos os niveis laborais, a fin de favorecer a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes de forma concreta.

*1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio paritario por sexo nos niveis de supervisión e dirección no ámbito da investigación.*

Resulta fundamental promover a presenza de mulleres e homes paritaria nos ámbitos da supervisión e dirección dos servizos de investigación, a fin de terminar cos nesgos androcéntricos e incorporar de forma efectiva a perspectiva de xénero na investigación.







## *EIXE II.*

### *Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade*

#### *Obxectivo estratéxico:*

*Deseñar, funcionar e gobernar integrando a perspectiva de xénero de forma transversal.*

A Lei orgánica de universidades considera que a acción da universidade non se debe limitar á transmisión do saber, senón que debe amosar o seu compromiso co progreso social e ser un exemplo para a súa contorna. A Universidade de Vigo debe procurar proxectarlle á sociedade unha imaxe sen marcas de xénero que sirva como modelo de referencia. Isto só é posible se incorpora plenamente a perspectiva de xénero nas súas estratexias e políticas, fortalecendo as estruturas necesarias para ser un referente social de boa xestión e boas prácticas dirixidas a acadar unha igualdade efectiva de mulleres e homes.

### *Obxectivo operativo 2.1.*

#### *Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.*

Os diversos diagnósticos realizados ao longo do ano 2019 na nosa universidade amosan que, por unha banda, case a totalidade da comunidade universitaria (alumnado, PDI e PAS) lle dá moita importancia á promoción da igualdade entre homes e mulleres, pero, paralelamente, apenas coñece as políticas de xénero impulsadas na propia universidade, ao mesmo que a Unidade de Igualdade. Este descoñecemento dos esforzos da institución a prol da igualdade pode deberse á falta de recursos humanos e económicos estruturais da Unidade de Igualdade, para que esta febleza non poña en risco o traballo realizado e a continuidade futura das políticas de igualdade. A institución afianzou e ampliou o seu compromiso coa igualdade de xénero, pero debe fortalecelo con accións concretas.

### *Accións*

#### *2.1.1. Visibilizar e reforzar a figura da enlace de igualdade para velar polo cumprimento dos compromisos de igualdade e propor novas actividades e políticas de xénero en cada centro.*

Aínda que é certo que a figura dos enlaces de igualdade nos equipos directivos dos centros e a recomendación no manual de calidade de que formen parte das súas comisións de calidade é un elemento moi positivo, cómpre visibilizar a súa figura en cada centro, outorgarlles o apoio formativo específico que precisen para adquirir as competencias necesarias para exercer de «enlaces de igualdade» e concretar as súas competencias. Ademais, ampliar as súas responsabilidades en cada centro, tales como o seguimento das situacións de desigualdade entre mulleres e homes nos centros, a vixilancia no uso da linguaxe inclusiva na comunicación oficial dos decanatos, entre outras medidas, a fin de espallar a cultura de igualdade na Universidade de Vigo.

### *2.1.2. Reforzar con recursos socioeconómicos a Unidade de Igualdade*

Pese a ser a igualdade entre homes e mulleres un dos valores de consenso máis apreciados por toda a comunidade universitaria, o descoñecemento dos esforzos a prol da igualdade de xénero na nosa universidade tamén é moi considerable. Este descoñecemento débese á falta de recursos humanos e económicos estruturais da Unidade de Igualdade, que pon en risco o traballo realizado e a continuidade futura das políticas de igualdade. Hai que dotar de máis recursos humanos especializados e administrativos e dun orzamento adecuado a Unidade de Igualdade para que poida desenvolver con eficacia o seu labor.

### *Obxectivo operativo 2.2.*

*Integrar e transversalizar a perspectiva de xénero na gobernanza, estruturas e funcionamento universitario.*

A política económica e social reflicte o compromiso dunha institución co benestar e cos dereitos humanos de mulleres e homes. A situación da desigualdade entre mulleres e homes é obxecto de preocupación no conxunto de institucións públicas en xeral. O modo en que esta desigualdade é tratado desde as distintas instancias é cada vez máis interdisciplinario, tanto nas estruturas coma nos orzamentos e no funcionamento destas institucións, como a universidade. A realidade amosa que a desigualdade entre homes e mulleres, xunto coa persistencia de sexismo e de estereotipos de xénero no mundo laboral, familiar e persoal, perdura no seo das nosas institucións universitarias. Só coa incorporación da perspectiva de xénero a nivel integral e transversal, poderase identificar este problema e resolvelo mediante accións estruturais que se insiran no esqueleto e no núcleo da nosa universidade.

## *Accións*

### *2.2.1. Diseñar orzamentos e na contratación pública da perspectiva de xénero.*

Tradicionalmente, os orzamentos públicos foron sempre tratados como «cegas ao xénero», de xeito que a súa planificación, realización e posta en funcionamento afectaba supostamente de xeito igualitario a mulleres e homes. A neutralidade de xénero nas finanzas públicas non existe, pois constátase que a ausencia da análise de xénero na realización dos orzamentos traducirase en impactos ben distintos para mulleres e homes. A situación da desigualdade entre mulleres e homes obriga a ter en conta a perspectiva de xénero no conxunto de decisións económicas relativas á planificación e á xestión dos orzamentos: que bens e servizos producir, como producilos e a quen dirixir esa produción.

### *2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outras instancias da universidade.*

As políticas públicas son a ferramenta que teñen os organismos de xestión para trasladar as súas prioridades ao funcionamento dunha institución. Igualdade entre homes e mulleres como prioridade fundamental debe traducirse no mainstreaming ou transversalidade de xénero á hora de despreparar as accións vinculadas coa responsabilidade social e coa cooperación ao desenvolvemento, priorizando a desigualdade tradicional que sofren as mulleres. Tamén no deseño dos programas de prevención e riscos laborais incorporando as temáticas de saúde e muller (hixiene feminina, revisións xinecolóxicas, endometriose etc.). Resulta fundamental que o servizo de calidade da universidade inclúa a perspectiva de xénero como elemento indispensable á hora de avaliar o funcionamento dos centros, contidos con perspectiva de xénero nos plans de estudo, uso de linguaxe inclusiva e non sexista etc. Igualmente a asesoría legal

na nosa institución debe incorporar a perspectiva de xénero nos seus informes e asesorías (normalizar as accións positivas, ter en conta o contexto patriarcal nas súas avaliacións etc.).

### *Obxectivo operativo 2.3.*

*Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.*

A universidade, ademais de incorporar a igualdade entre homes e mulleres como prioridade no seu funcionamento interno, debe proxectarlle unha mensaxe ao resto da sociedade de compromiso coa igualdade e cos dereitos humanos. Para iso cómpre fortalecer as estruturas necesarias na súa estratexia de comunicación para ser un referente social de boas prácticas dirixidas a acadar unha igualdade efectiva de mulleres e homes. O principio de igualdade debe incorporarse nas imaxes, nos discursos e nas actitudes da propia institución, así como nas persoas que a representan para servir de exemplo e aumentar o seu prestixio.

### *Accións*

*2.3.1. Garantir unha comunicación institucional inclusiva (web, redes sociais, papelame etc.) na universidade.*

As imaxes e os discursos institucionais deben incluír estratexias comunicativas tanto nos medios tradicionais coma nas redes sociais, un uso igualitario das imaxes de mulleres e homes e o emprego de linguaxe inclusiva e non sexista na comunicación institucional, co fin de construír unha narrativa institucional conformada por mensaxes a prol da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

*2.3.2. Utilizar a linguaxe inclusiva nas comunicacións institucionais e adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura das facultades, escolas, centros, servizos, unidades e estruturas da UVigo.*

O principio de igualdade debe incorporarse nas imaxes, nos discursos e nas actitudes da propia institución, nas facultades, escolas, centros, servizos e unidades da universidade, así como nas persoas que a representan, a través do uso de imaxes de homes e mulleres de forma paritaria, no uso da linguaxe inclusiva e non sexista, ademais da construción dunha narrativa institucional conformada por mensaxes a prol da igualdade entre mulleres e homes.

#### *Obxectivo operativo 2.4.*

*Promover a protección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.*

A fin de restituír a xustiza tributaria e a fiscalidade para terminar cos nesgos sexistas e a chamada fenda de coidados nestas políticas públicas, tanto no eido das pensións e outras accións tributarias e fiscais, como tamén nas axudas da acción social na nosa universidade.

#### *Accións*

*2.4.1. Favorecer a inclusión da perspectiva de xénero nos criterios de selección das axudas de acción social. Incluir nos criterios de selección das axudas de acción social medidas de acción positiva para compensar a fenda de coidados.*

Ampliar as situacións susceptibles de ser financiadas pola acción social da nosa universidade, incorporando medidas de acción positiva tendo en conta as desigualdades derivadas de coidados e de sexismo.







### *EIXE III.*

#### *Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero*

##### *Obxectivo estratéxico:*

*Integrar a perspectiva de xénero na actividade docente, investigadora e de transferencia de coñecemento para acadar a excelencia universitaria.*

A achega das mulleres ao desenvolvemento humano é moito maior do que historicamente se ten recoñecido. Esta invisibilidade continúa a ser unha tendencia actual da que a Universidade de Vigo non escapa, como demostra o feito de que só catro mulleres fosen recoñecidas ata o de agora como doutoras honoris causa. É importante visibilizar e recoñecer os logros das mulleres non só por xustiza histórica, senón para que reflectan a realidade do mundo académico e para que as novas xeracións atopen modelos de referencia femininos afastados dos estereotipos de xénero. Tamén é fundamental para promover a igualdade de xénero á imaxe que a institución proxecta fóra do seu ámbito. O principio de igualdade debe incorporarse nas imaxes, nos discursos e nas actitudes da propia institución, así como nas

persoas que a representan para servir de exemplo e aumentar o seu prestixio. A pesar do seu maior rendemento académico, as egresadas da Universidade de Vigo incorpóranse máis tarde e en condicións máis precarias ca os homes ao mundo profesional. Por outra parte, a elección estereotipada de estudos continúa a ser unha rémora para avanzar na igualdade entre mulleres e homes que non favorece nin a institución nin o progreso social.

### *Obxectivo operativo 3.1.*

*Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.*

#### *Accións*

*3.1.1. Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.*

A formación en xénero é unha das demandas maioritarias entre o alumnado, PDI e PAS da nosa universidade, tal e como se desprende dos resultados das pescudas desenvolvidas ao longo do ano 2019 referida ás necesidades sentidas entre a comunidade universitaria en relación coa igualdade entre homes e mulleres, tanto da nosa universidade coma doutros ámbitos, especializadas na temática da igualdade de xénero e o feminismo, adaptados ao contorno virtual. A flexibilidade espazo-temporal da acción educativa en liña resulta imprescindible á hora de adaptar o xénero a todas as posibles situacións das persoas do potencial alumnado desta formación virtual.

*3.1.2. Diseñar un mestrado propio de formación en xénero e recursos docentes con perspectiva de xénero para a comunidade docente.*

A demanda masiva de formación en xénero entre o alumnado, o PDI e o PAS da nosa universidade, que amosan as pescudas desenvolvidas ao longo do ano 2019, require que a nosa universidade

deseñe unha oferta formativa de posgraio impartido por expertas en xénero e feminismo, tanto da nosa universidade coma doutros ámbitos, a fin de cubrir esta demanda sentida pola comunidade universitaria. Debemos recordar que a Universidade de Vigo xa ten experiencia neste senso, pois xa se ofertou no pasado, durante varios anos, o Mestrado en xénero, educación, políticas de igualdade e liderado con grande éxito, que conseguiu converterse nun referente de gran prestixio nacional.

*3.1.3. Impulsar a elaboración de material docente con perspectiva de xénero.*

Favorecer a creación de materias docentes con perspectiva de xénero a través de traducións de materiais ao galego ou fomentando e visibilizando os xa existentes, ademais de avaliar o grao de incorporación da perspectiva de xénero nas aulas.

*Obxectivo operativo 3.2.*

*Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.*

Para incrementar a excelencia dentro da produción científica da nosa universidade, resulta fundamental incorporar a perspectiva de xénero na investigación, a fin de rematar cos históricos nesgos androcéntricos na produción do coñecemento científico.

*Accións*

*3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola Universidade de Vigo.*

Deseñar un sistema de valoración adicional para puntuar en positivo a inclusión da perspectiva de xénero na investigación na nosa universidade, co fin de favorecer de forma efectiva e real a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.

*3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para promover a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.*

Ofertar de xeito permanente e amplo cursos de formación e innovación educativa e outros recursos formativos que favorezan a formación do noso PDI, co propósito de favorecer a inclusión da perspectiva de xénero na produción de coñecemento científico.

*3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadias e proxectos de investigación da Universidade de Vigo.*

Garantir a avaliación xusta e libre de enfoques sexistas dos proxectos de investigación na Universidade de Vigo, mediante o anonimato da identidade sexual das persoas que solicitan un proxecto de investigación.

*3.2.4. Favorecer unha liña de publicacións propias sobre estudos e investigación con perspectiva de xénero.*

Visibilizar a importancia e a relevancia dos estudos de xénero na nosa universidade mediante a creación dunha liña de publicacións específica sobre os estudos de xénero e/ou feministas.

### *Obxectivo operativo 3.3.*

*Impulsar a investigación con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.*

A investigación máis recente mostrou como en moitos campos do coñecemento científico, desde as humanidades ata a medicina, pasando polas ciencias sociais e a enxeñaría, as variables de sexo e xénero non son aínda suficientemente consideradas. Perduran estereotipos e enfoques partidistas na investigación e nos desenvolvementos tecnolóxicos, que moitas veces constrúen como norma universal o que son as realidades, experiencias e expectativas

dun grupo de persoas, maioritariamente homes, e consideran como desviacións da norma as realidades doutras persoas. A ciencia, como calquera outro campo da actividade humana, non está libre dos condicionantes culturais e sociais do seu tempo: os estereotipos de xénero e a menor valoración social de que son obxecto as mulleres trasládanse a miúdo a unha consideración estereotipada e menor das súas realidades específicas, sexan de orde social ou de orde biolóxica, na investigación. Nas últimas décadas os estudos de xénero contribuíron a desvelar e a coñecer ámbitos da realidade ata entón inexplorados, e tamén a reducir nesgos e erros en conceptos e teorías. O xénero é un claro ámbito de innovación na ciencia e na tecnoloxía.

### *Accións*

#### *3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero.*

O coñecemento científico non é un produto inocuo ou obxectivo, senón que é o resultado dunha serie de decisións atravesadas por nesgos de xénero derivados do propio contexto social, e que determinan que se decide investigar, como se decide investigar, quen decide investigar e por que o decide investigar. Ata agora, o patrón de medida universal era o home e as realidades fóra deste, como as mulleres, excluíanse, invisibilizábanse ou infravalorábanse. De aí que sexa fundamental o impulso dunha investigación e transferencia que inclúa a perspectiva de xénero e os estudos de xénero entendidos como campo interdisciplinario centrado no xénero como categoría central que inclúe estudos feministas, estudos da muller, estudos do home e os estudos LGTB. Recoméndase iniciar por unha liña de estudos de xénero nos programas de doutoramento.

#### *3.3.2. Procurar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento con perspectiva de xénero.*

O labor dos premios Exeria que galardoa a incorporación da

perspectiva de xénero entre o noso alumnado á hora de desenvolver o seu TFG e TFM está a producir coñecementos científicos moi significativos sen nesgos de xénero no seus contidos. Por todo isto, é importante continuar coa convocatoria anual destes premios e ampliálo ás teses de doutoramento con perspectiva de xénero.

### *Obxectivo operativo 3.4*

*Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.*

A única forma de loitar contra os estereotipos e os nesgos de xénero na investigación e nos desenvolvementos tecnolóxicos é incorporar a perspectiva de xénero á investigación, e así reducir nesgos e erros en conceptos e teorías. Paralelamente, é imprescindible visibilizar as mulleres científicas que contribuíron ao coñecemento científico da humanidade e que, desgraciadamente, sufriron o chamado «efecto Matilda» que as ignorou, invisibilizou ou negou as autoras de grandes descubrimentos científicos, sociais, humanísticos e tecnolóxicos. O xénero é un claro ámbito de innovación nas ciencia exactas, nas ciencias sociais, no ámbito humanístico e no ámbito tecnolóxico.

### *Accións*

*3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de mulleres investigadoras principais na investigación, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios.*

Despois dunha serie de anos de políticas de igualdade na nosa universidade, resulta pertinente determinar o seu impacto nas traxectorias académicas do PDI. Habitualmente, os nesgos de xénero neste colectivo visualízanse a través dun gráfico reflectindo o denominado «efecto tesoira», referido a que, a pesar de que nas primeiras etapas da carreira académica e investigadora existe un maior número de mulleres, conforme vaise ascendendo nas



responsabilidades e cargos –como doutorandos ou cátedras, por exemplo–, aumenta o número de homes e descende o de mulleres. Por todo isto, débese reforzar a través de accións positivas a prevalencia das mulleres sobre os homes á hora de ser investigadoras principais (IP) de proxectos ou noutras actividades da investigación.

*3.4.2. Promover a presenza equilibrada de homes e mulleres na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero.*

É fundamental que a Comisión de Investigación sexa un espazo paritario e que nel existan persoas investigadoras caracterizadas pola súa experiencia na temática dos estudos de xénero en xeral, a fin de que as cuestións tratadas nesta comisión incorporen a perspectiva de xénero e recollan a maior pluralidade na opinión das persoas que representan a comunidade investigadora.

*3.4.3. Crear unha normativa para garantir o equilibrio de xénero na selección das persoas futuras honoris causa.*

A traxectoria da Universidade de Vigo á hora de outorgar honoris causa, ao igual ca en moitas universidades, ten un nesgo de xénero a favor dos homes, polo que, seguindo coas últimas denominacións do honoris causa a dúas destacadas expertas en estudos de xénero, é importante plasmar este criterio de reequilibrio de xénero na elección das próximas persoas honoris causa.

*3.4.4. Favorecer a coordinación dunha normativa común a toda a Universidade de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, co fin de darlle visibilidade a autoría das mulleres.*

É fundamental sensibilizar a comunidade universitaria sobre a ausencia de igualdade efectiva entre mulleres e homes, a persistencia do sexismo na sociedade e a necesidade de contribuír á identificación e ao rexeitamento de todas as formas de discriminación de xénero mediante a visibilización da autoría feminina das obras científicas referidas nas bibliografías citadas nas diversas investigacións e transferencia científica.



## *EIXE IV.*

### *Traballar e estudar na universidade en igualdade*

#### *Obxectivo estratéxico:*

*Crear un contorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria.*

A Universidade de Vigo debería esforzarse por regular todas as situacións que se poidan xerar a prol da conciliación profesional, familiar e persoal entre as persoas que conforman a comunidade universitaria, ademais de procurar eliminar a fenda de coidados existente entre mulleres e homes e que prexudica as primeiras. O esforzo da institución debe orientarse a priorizar a «sostibilidade da vida» e a importancia da economía dos coidados, incorporando estas cuestións conxuntamente coa parte social para que nas futuras negociacións de condicións de traballo a conciliación sexa un tema prioritario.

### *Obxectivo operativo 4.1.*

*Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida profesional, familiar e persoal.*

A humanización da vida universitaria é unha prioridade que debe guiar as políticas públicas da nosa universidade. Debido á existencia dunha forte fenda de coidados, as mulleres da nosa comunidade son as que máis sofren á hora de conciliar a vida profesional, familiar e persoal. A nosa universidade debe impulsar, por unha banda, a corresponsabilidade para reducir esta fenda de coidados e, por outra, crear toda unha serie de ferramentas que favorezan esta conciliación e restauran a inxustiza de base debido á tradición patriarcal dos usos do tempo na nosa sociedade.

### *Accións*

*4.1.1. Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e profesional.*

Crear un incentivo á corresponsabilidade masculina, sen que isto prexudique as que máis coidan, pero procurando non perpetuar os roles sexistas. No caso de existir posibilidade de que haxa máis dun responsable do coidado que desempeñe algún traballo retribuído cun dereito recoñecido equivalente, este dereito deberá exercerse alternativamente, segundo eles mesmos acorden, pero sen que en ningún caso poida ser simultáneo. Na medida do posible, buscar as fórmulas efectivas para favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida profesional, familiar e persoal, seguindo as accións máis innovadoras que se estean a desenvolver no noso país.

*4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional para eventos concretos, destinado a fillas e fillos do PDI, PAS e alumnado da universidade.*

Este servizo ocasional intentaría cubrir as necesidades de conciliar as obrigas laborais e os coidados de dependentes menores en congresos, seminarios e outras actividades na universidade, demandando antes de se inscribir neles. Tamén podería activarse nos días en que hai vacacións escolares e o persoal da universidade debe traballar.

*4.1.3. Valorar a viabilidade de fórmulas destinadas a favorecer o coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, máis alá dos permisos de hospitalización.*

Neste senso, realizaríase un estudo sobre a viabilidade de crear unhas bolsas de horas para favorecer a conciliación en casos concretos e xustificados, máis alá dos que xa están recollidos na lei ou na normativa propia da nosa universidade.

*4.1.4. Realizar unha campaña específica entre o PDI, PAS e alumnado que informe sobre a importancia da sostibilidade da vida e da economía de coidados e a responsabilidade de todos e todas destas actividades esenciais para as nosas vidas.*

Recoller e difundir de forma sinxela os recursos existentes na nosa universidade relacionados coa conciliación e coa corresponsabilidade.

## *Obxectivo operativo 4.2.*

*Detectar, resolver e previr o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito da universidade.*

A universidade debe ser un espazo libre de violencias machistas. A loita contra a violencia de xénero debe ser colectiva e a universidade é tamén responsable de pór todos os seus medios para axudar a mellorar a vida das mulleres que sofren violencia de xénero, así como de crear actitudes que promovan o máximo respecto por todas as

persoas e relacións afectivo-sexuais en condicións de igualdade para evitar situacións de acoso e de violencia.

### *Accións*

*4.2.1. Crear unha rede de profesorado, persoal de administración e servizos e alumnado para detectar e apoiar o acoso sexual, acoso por razón de sexo e violencia de xénero e difundir os protocolos de actuación nestes casos.*

Na actualidade actúa de xeito informal unha pequena rede de apoio entre o PDI, o alumnado e o PAS que está a velar pola identificación, denuncia e resolución das situacións de acoso sexual e por razón de sexo na nosa universidade. O propósito desta medida é formalizar esta rede solidaria para facer máis efectiva a comunicación e o apoio institucional necesario nas situacións da existencia de violencias machistas no espazo universitario.

*4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e violencia de xénero para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante.*

Continuando cos éxitos dos «puntos lilas» xestionados polas delegacións do alumnado da nosa universidade, cómpre afondar máis na prevención das posibles situacións de acoso sexual e por razón de sexo que poidan ocorrer nos espazos lúdicos e festivos na nosa universidade, facendo especial fincapé no alumnado externo do programa Erasmus a través da adaptación dos materiais de difusión multilingüe e culturalmente adaptada.

### *Obxectivo operativo 4.3.*

*Promover a implicación dos homes na constitución dunha sociedade máis igualitaria.*

É importante desenvolver unha nova cultura dos coidados que reciban unha valoración central da que tamén sexan beneficiarios

os colectivos masculinos da nosa universidade, tradicionalmente excluídos da economía dos coidados, e así favorecer o fin das desigualdades reais e efectivas entre homes e mulleres, para contribuír á construción dunha sociedade onde mulleres e homes compartan, en igualdade de condicións e coas mesmas oportunidades, todos os ámbitos da vida.

### *Accións*

*4.3.1. Efectuar campañas de sensibilización dirixidas ao colectivo de homes, visibilizando os beneficios que mulleres e homes obtemos coa igualdade.*

Realizar campañas de sensibilización dirixidas ao colectivo de homes, visibilizando os beneficios que mulleres e homes obtemos coa igualdade.

*4.3.2. Desenvolver campañas de sensibilización con referentes sociais masculinos que respondan a modelos igualitarios de masculinidade.*

Elaborar campañas de sensibilización onde se visibilicen figuras públicas destacadas que representan formas de masculinidade máis igualitaria.

### *Obxectivo operativo 4.4.*

*Favorecer a incorporación dos estándares do selo HRS4R da Comisión Europea.*

### *Accións*

*4.4.1 Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade, sempre respectando os criterios de calidade e competencia.*

Incorporar criterios de acción positiva na promoción e ascenso profesional, sen obviar os criterios de calidade e competencia, seguindo os estándares OTM-R do HR, Open, Transparent and Merit Based Recruitment.

*4.4.2. Favorecer o uso de medios telemáticos para accións formativas ou reunións que faciliten a conciliación e a corresponsabilidade da vida familiar, persoal e profesional, procurando que isto non supoña un prexuízo para as traballadoras derivado da actual fenda de coidados.*

Aproveitar as facilidades da existencia dun «xemelgo dixital» da Universidade de Vigo para favorecer, na medida do posible, realizar formación permanente a través do teletraballo ou a asistencia a reunións de traballo en liña, a fin de favorecer a conciliación e a corresponsabilidade do persoal PAS e PDI que o solicite ocasionalmente e por un tempo limitado, procurando que isto non supoña un prexuízo para as traballadoras derivado da actual fenda de coidados.







## *Seguimento*

Entre as funcións da Comisión de Igualdade está a de «realizar o seguimento de todos os plans e actuacións en materia de igualdade» e a de «impulsar a execución dos plans de igualdade, avaliar a súa aplicación e propoñer accións de mellora».

A Comisión de Igualdade será, polo tanto, xunto coa Unidade de Igualdade como órgano xestor, a encargada de realizar o seguimento da execución do Plan de igualdade.

Ao igual ca o primeiro e o segundo plan, o seguimento do III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2020-2024) realizarase mediante fichas específicas de cada unha das accións. Nelas detallarase a denominación, descrición, obxectivo, responsabilidade, poboación destinataria, recursos e referencia temporal. As fichas facilitarán a recollida de información que se irá actualizando para a avaliación final do plan.

Elaborarase unha serie de indicadores que permitan avaliar o grao de implantación das accións propostas en relación cos obxectivos

establecidos, información que contribuirá para atopar vías de mellora, tal e como ocorreu co primeiro plan.

Aos dous anos de vixencia do presente plan realizarase un informe de seguimento que permitirá avaliar o seu grao de execución e proñoer a adopción das medidas adecuadas para acadar o máximo grao de execución na avaliación final.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

