

**DOCUMENTO DE TRABALLO II PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES DA UNIVERSIDADE DE VIGO (2016-2019)**

A Universidade de Vigo creou a súa Unidade de Igualdade no ano 2006, antes da obriga legal e introduciu no seu plan estratéxico (2008-2012) como unha das súas metas «desenvolver unha política propia en materia de igualdade».

Posteriormente, no ano 2010 publicábase o *Informe diagnose da igualdade de xénero na Universidade de Vigo*. Coñecer cales eran as fortalezas, debilidades e carencias con respecto á igualdade de xénero foi o obxecto deste estudo e o mesmo informe incluía propostas de accións para a redacción do I plan de igualdade entre mulleres e homes.

O seguinte paso que manifestaba o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero foi a aprobación na sesión do Consello de Goberno do 13 de xuño de 2011 da creación da Comisión de Igualdade e da norma que regula o seu funcionamento.

Esta Comisión tivo como unha das súas primeiras funcións encargar a redacción técnica e acordar, para a súa aprobación definitiva en Consello de Goberno, o I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo que, cunha vixencia temporal de dous anos, foi aprobado o 12 de novembro de 2012.

O primeiro plan foi avaliado durante o primeiro cuadrimestre do ano 2015 e o resultado publicouse no *Informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes (2012-2014)* (*informe enlazado*) que ademais de avaliar a execución do primeiro plan, detectaba necesidades e presentaba suxestións de melloras para o segundo.

O informe de avaliación remataba coas seguintes conclusións e recomendacións:

- O 75,31 % do *I plan de igualdade de mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014)* foi realizado ou está en proceso de realización o que manifesta que a aprobación do plan foi un instrumento eficaz para tomar iniciativas en políticas de igualdade que doutro xeito é moi probable que non se adoptasen.

- Parte das accións que quedaron sen realizar concretáronse coa aprobación do plan. A vixencia temporal do plan limitou a capacidade para realizalas pero puxo de manifesto a súa necesidade o que se considera positivo.

- Moi poucas das accións foron executadas sen necesidade dun seguimento directo da Unidade de Igualdade o que indica que a maioría dos órganos e servizos non se sentiron vinculados pola aprobación do plan aínda que si mostraron colaboración cando se contactou con eles.

-A falta de persoal na Unidade de Igualdade dificultou alcanzar un grao máis alto de execución do plan.

-Non foi posible executar algunhas das accións do plan tal e como estaban formuladas polo que é preciso a implicación na redacción do II plan dos órganos e servizos responsables da execución de cada acción.

-A sensibilización da comunidade universitaria en cuestións de xénero aumentou 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.

-A formación en igualdade móstrase como un instrumento adecuado para sensibilizar e crear redes pero a institución ten un déficit moi grande na formación en igualdade e sensibilización ao alumnado que debe ser afrontado no II plan de igualdade.

-Algúns avances positivos en materia de igualdade débense ás persoas que ocupan determinados cargos ou postos, non a un compromiso da organización o que debe ser revisado para non diminuír o compromiso co logro da igualdade.

-Segue habendo reticencias a adoptar determinadas medidas que implicarían un profundo cambio nas estruturas e dinámicas de traballo pero que son necesarias acometer no II plan de igualdade para seguir avanzando.

O informe de avaliación ía acompañado dun *Informe de datos da composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo (2009-2014) (informe enlazado)* que consistía nunha actualización de datos cuantitativos xerais da composición da institución desde unha perspectiva de xénero. Presentábanse algúns datos principais sobre os tres colectivos da comunidade universitaria.

Unha vez avaliado o I plan, a Comisión de Igualdade puxo en marcha unha enquisa virtual sobre igualdade de xénero dirixida a toda a comunidade universitaria.

A enquisa tiña como obxectivo xeral obter un sentir global sobre a igualdade de xénero na Universidade de Vigo como paso previo á elaboración do II plan de igualdade. Non pretendía elaborar unha diagnose, para o que se requiriría unha maior planificación, medios e recursos.

Os obxectivos específicos da enquisa eran:

- Obter información sobre o nivel de sensibilización en igualdade de xénero da comunidade universitaria.
- Axudar a identificar necesidades da comunidade universitaria para a promoción da igualdade de xénero.
- Avaliar a difusión que na comunidade universitaria ten acadado algunhas das accións desenvolvidas pola institución en materia de igualdade de xénero.
- Facer partícipe á comunidade universitaria das políticas de igualdade de xénero.

O baixo número de respostas non permite sacar conclusións pero a información obtida pode axudar a identificar algunhas necesidades da institución no ámbito da igualdade de xénero. Esta información está incorporada, na medida do posible, nas accións deseñadas neste II plan de igualdade.

Da análise das respostas poden sacarse, de xeito moi xeral, as seguintes consideracións:

- Segue habendo un parecer xeral de que a institución é unha comunidade illada libre de desigualdades ao contrario do que sucede na sociedade.
- O principio de igualdade de xénero é importante para a formación universitaria e hai interese en incorporar a perspectiva de xénero na actividade universitaria así como na imaxe que a institución proxecta.
- Considérase importante que os órganos de goberno e de representación presenten equilibrio de xénero.
- A Universidade responde en xeral ás necesidades de conciliación pero é posible mellorar esa resposta para que sexa máis efectiva e alcance a todas e cada unha das persoas.
- Hai interese en que a Universidade de Vigo forme en xénero ao seu persoal para mellorar a práctica docente, investigadora e de xestión.

- É necesaria maior difusión das accións e recursos que a institución pón a disposición da comunidade universitaria para promover a igualdade de xénero.
- A metade das respostas consideran necesaria a elaboración dun II plan de igualdade.

Coa información obtida do resultado da avaliación do I plan e da enquisa, elaborouse este documento de traballo do II plan de igualdade. Para a adecuada formulación dalgunhas accións contactouse cos órganos de goberno e servizos responsables da súa execución co gallo de obter maior implicación e de alcanzar o propósito da acción.

Unha vez a Comisión de Igualdade acordou o borrador do *II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016/19)*, enviouse ás persoas que ocupan os cargos de enlaces de igualdade nos centros para que achegaran calquera tipo de suxestións que poderán ser incorporadas á redacción do plan.

O borrador do Plan será exposta á comunidade universitaria para un período de alegacións. Unha vez estudadas e incorporadas ou non ao borrador, a Comisión de Igualdade aprobará unha redacción final do segundo plan que será sometido ao Consello de Goberno para a súa aprobación definitiva.

CARACTERÍSTICAS DO PLAN

Adaptado á realidade: aínda que o plan que se presenta pretende ser ambicioso para avanzar na procura dunha igualdade real, está adaptado á realidade para que a consecución das accións que se presentan sexa factible e para que se acaden os obxectivos propostos.

Integrador: as medidas que se propoñen neste plan pretenden incidir positivamente en toda a comunidade universitaria, conciliando intereses e creando entornos de relacións máis igualitarios aspirando tamén á igualdade entre as diferentes expresións de diversidade sexual.

Transversal: as accións propostas neste plan alcanzan a todos os órganos, estruturas e servizos da institución así como ás persoas que os ocupan ou dirixen co obxectivo de naturalizar o principio de igualdade de xénero en todas as fases da actividade universitaria para acadar a excelencia.

Participativo: a comunidade universitaria foi partícipe das políticas deseñadas neste plan a través da enquisa realizada e do período de alegacións.

Dinámico: o conxunto de accións que se presentan neste plan son progresivas e constitúen as bases do percorrido para acadar a igualdade real de xénero para o que estarán en constante cambio adaptándose ás novas realidades e necesidades.

Cuadrienal: o escenario temporal de catro anos permite planificar accións que polo seu contido e concreción necesitan dunha marxe máis ampla de tempo para a súa execución.

A igual que o primeiro plan, o II plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo estrutúrase en catro eixes que a súa vez conteñen obxectivos estratéxicos e operativos. A partir deses obxectivos concréntanse as accións necesarias para acadalos.

Eixe I: Cultura da igualdade na Universidade de Vigo

Obxectivo estratéxico: Integrar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como vertebrador da convivencia universitaria.

Obxectivos operativos

- 1.1. Visibilizar as desigualdades baseadas no xénero existentes e as causas que as provocan.
- 1.2. Sensibilizar sobre a ausencia de igualdade efectiva para implicar a toda a comunidade universitaria na consecución dun entorno máis xusto.
- 1.3. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.
- 1.4. Impulsar a participación das mulleres nos espazos públicos e tomas de decisión.

Eixe II: Proxección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero

Obxectivo estratéxico. Proxectar á sociedade unha imaxe sen marcas de xénero que sirva como modelo de referencia.

Obxectivos operativos

- 2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.
- 2.2. Visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.
- 2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.
- 2.4. Promover a inserción profesional das mulleres e contribuír aos seus procesos de empoderamento e liderado.
- 2.5. Fomentar a elección de estudos sen marcas de xénero.

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.

Obxectivos operativos

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

3.2. Impulsar a ciencia con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.

3.3. Impulsar a presenza de mulleres na investigación.

Eixe IV: Condicións sociolaborais con perspectiva de xénero.

Obxectivo estratéxico. Crear un entorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria.

Obxectivos operativos

4.1. Formar en igualdade para aumentar a calidade do desempeño profesional.

4.2. Crear espazos de convivencia laboral igualitarios promovendo especialmente a conciliación e corresponsabilidade.

4.3. Contribuír a que a Universidade de Vigo sexa un entorno libre de calquera forma de violencia e acoso por razón de sexo ou xénero.

1. CULTURA DA IGUALDADE NA UNIVERSIDADE DE VIGO

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

Crear un entorno de convivencia igualitario amais 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. Para isto é importante que o principio de igualdade de xénero fundamente toda a actividade universitaria e se incorpore de xeito efectivo e transversal.

A pesar dos esforzos realizados durante a vixencia do primeiro plan, segue habendo un parecer xeral de que a igualdade é cousa de mulleres e de competencia exclusiva da Unidade de Igualdade así como de que na Univesidade 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 é necesario visibilizar as desigualdades existentes e informar da necesidade de corrixilas mediante as políticas que se adopten.

A institución ofrece recursos a toda a comunidade universitaria para facilitarlle a incorporación da perspectiva de xénero no seu desenvolvemento persoal e profesional pero son pouco coñecidos polo que é necesario afondar na súa importancia e difusión. Así mesmo, cómpre que os centros da Universidade acaden un compromiso maior coa igualdade de xénero concretando o tipo de accións que é necesario desenvolver na súa organización específica.

Por outra banda, segundo o *Informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2012-2014), é necesario implementar unha maior participación das mulleres nos postos de toma de decisión e de representación. Neste sentido, as conclusións do *Consejo de la Unión Europea* do 1 de decembro de 2015 sobre a promoción da igualdade de xénero na investigación subliña a necesidade de esforzarse por lograr o equilibrio de xénero nos postos directivos e decisorios das institucións, invita ás autoridades a fixar uns obxectivos adecuados para un maior equilibrio de xénero e anima aos centros de investigación a cumprir este obxectivos para o ano 2020.

Obxectivo operativo 1.1. Visibilizar as desigualdades baseadas no xénero existentes e as causas que as provocan

A Universidade de Vigo ten realizado avances na integración do principio de igualdade de xénero en toda a súa actividade pero aínda cómpre afondar no labor de información das desigualdades existentes e das causas que as provocan para axudar a comprender a necesidade das políticas que se adoptan na organización e o fundamento delas. Ademais, como centro educativo

de referencia transmisor de valores, debe promover que ningunha persoa se sinta excluída pola súa identidade sexual ou de xénero.

Acción 1.1.1.

Crear un Observatorio de Igualdade como fonte de información para as políticas de igualdade.

Acción 1.1.2.

Velar pola inclusión sistemática da variable sexo en todas as estatísticas, enquisas e recollida de datos que se leven a cabo en calquera ámbito da Universidade.

Acción 1.1.3.

Fomentar a inclusión doutras identidades de sexo ou xénero na recollida de información para evitar exclusións e que todas as persoas da comunidade universitaria se poidan sentir representadas.

Acción 1.1.4.

Impulsar o traballo de elaboración do sistema de indicadores.

Acción 1.1.5.

Comprometer á institución para que na recollida e tratamento da información se estableza nos servizos ou unidades que corresponda, unha contabilidade interna segundo os criterios do sistema de indicadores.

Acción 1.1.6.

Ampliar o informe cuantitativo de datos cunha diagnose e incorporar enquisas en formato dixital para recoller a percepción da comunidade universitaria sobre cuestións concretas relacionadas coa igualdade.

Obxectivo operativo 1.2. Sensibilizar sobre a ausencia de igualdade efectiva para implicar a toda a comunidade universitaria na consecución dun entorno máis xusto

Segundo se desprende da enquisa sobre igualdade de xénero realizada, segue habendo un parecer xeral de que na Univesidade de Vigo hai unha igualdade real de oportunidades entre as mulleres e os homes e as desigualdades son cousas do pasado ou afectan ao resto da sociedade pero no a unha institución de educación pública superior como a nosa. A igualdade formal contemplada na lei invisibiliza as desigualdades reais polo que é preciso sensibilizar, especialmente ao alumnado, sobre a inxustiza que provoca esa falta de igualdade efectiva.

Por outro lado, segundo información obtida da enquisa, agás no sector do persoal de administración e servizos funcionario, poucas persoas coñecen os recursos que a Unidade de Igualdade pón a disposición da comunidade universitaria para fomentar a perspectiva de xénero

polo que é necesario incrementar os esforzos na súa difusión para que alcancen a todos os sectores e sexan empregados en toda a actividade universitaria.

Acción 1.2.1.

Consolidar a programación de actividades de sensibilización e transmisión de valores igualitarios mantendo a presenza nos tres campus e apostando por fórmulas innovadoras dirixidas especialmente ao alumnado.

Acción 1.2.2.

Incrementar a difusión da normativa específica en materia de igualdade e dos recursos en xénero existentes e futuros a toda a comunidade universitaria.

Acción 1.2.3.

Situar á Unidade de Igualdade nas redes sociais para difundir as accións e actividades levadas a cabo, recoller e divulgar información especializada e convocatorias de interese e fomentar un foro de debate, comunicación e consulta.

Acción 1.2.4.

Promover a implicación das delegacións de estudantes para que teñan entre os seus obxectivos o compromiso coa igualdade de xénero.

Acción 1.2.5.

Incorporar formación específica en xénero no programa de voluntariado da Universidade de Vigo.

Acción 1.2.6.

Incorporar a perspectiva de xénero no proceso de internacionalización da Universidade de Vigo.

Obxectivo operativo 1.3. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero

A creación 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 foi valorado moi positivamente na avaliación do primeiro plan como fórmula para espallar a cultura de igualdade na Universidade de Vigo. Sen embargo, é necesario un maior compromiso e concreción por parte dos centros nesta materia. En xeral, descoñécese a existencia dos enlaces de igualdade polo que é preciso destacalos para que estean máis presentes na organización dos centros e sexan unha canle efectiva de comunicación e referencia.

Acción 1.3.1.

Promover que cada centro dispoña dunha planificación de accións para desenvolver en materia de igualdade de xénero.

Acción 1.3.2.

Ofertar formación en xénero para as e os enlaces de igualdade que contribúa á súa visibilidade e funcións.

Obxectivo operativo 1.4. Impulsar a participación das mulleres nos espazos públicos e tomas de decisión

Nas últimas renovacións dos órganos colexiados da Universidade de Vigo as mulleres perderon representación non chegando ao mínimo legal exixido (40 %) en ningún dos órganos agás os Consellos de Campus de Ourense e de Pontevedra.

A porcentaxe é tamén baixa nos órganos de representación das traballadoras e traballadores onde nalgúns casos non se chega ao 20% de representación feminina. No informe de avaliación do primeiro plan de igualdade sinalábase que as mulleres, en xeral, se amosan menos dispoñibles a exercer funcións de representación e que cumpría analizar as causas desta falta de dispoñibilidade para detectar se ademais de invitalas a participar, as organizacións deberían facer un esforzo por revisar as súas dinámicas de funcionamento para incluír as mulleres e promover unha participación máis activa delas nos seus órganos.

Tal e como se indica nas conclusións do *Consejo de la Unión Europea*, 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 seus medios para facilitar que os órganos de goberno e representación reflictan a composición real da nosa institución e favorecer o desenvolvemento do liderazgo feminino para que as mulleres sexan partícipes activas nas decisións da organización.

Polas mesmas razóns, a designación das persoas que representen á institución en órganos e comités externos debe tamén respectar o principio de presenza equilibrada de mulleres e homes.

Acción 1.4.1.

Analizar as causas da falta de dispoñibilidade das mulleres para exercer funcións de representación e sindicais.

Acción 1.4.2.

Coordinar cos sindicatos accións de formación ou doutro tipo para promover a participación das mulleres nos seus órganos.

Acción 1.4.3.

Velar por que todos os equipos de goberno da institución e dos centros sexan paritarios.

Acción 1.4.4.

Crear un procedemento para comunicar á Secretaría Xeral todas as designacións que se fagan dende a Universidade de Vigo de xeito que se poida sistematizar e tratar a información recibida para velar pola representación equilibrada.

Acción 1.4.5.

Ofertar formación específica ás mulleres para aumentar a súa presenza nos órganos de representación e goberno.

EIXE II. PROXECCIÓN SOCIAL DA UNIVERSIDADE DE VIGO CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivo estratéxico. Proxectar á sociedade unha imaxe sen marcas de xénero que sirva como modelo de referencia

Tal e como di a exposición de motivos da Lei orgánica de Universidades, a acción da universidade non debe limitarse á transmisión do saber. Debe xerar opinión, demostrar o seu compromiso co progreso social e ser un exemplo para a súa contorna.

Aínda que a Universidade de Vigo xa ten un percorrido de incorporación da perspectiva de xénero nas súas estratexias e políticas, cómpre fortalecer as estruturas necesarias para ser un referente social de boa xestión e boas prácticas dirixidas a acadar unha igualdade efectiva de mulleres e homes. Debe afianzar o seu compromiso coa igualdade para lograr os obxectivos e para non pór en perigo os avances ata o de agora realizados.

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 unha muller teña sido recoñecida ata o de agora como Doutora Honoris Causa. É importante visibilizar e recoñecer os logros das mulleres non só por xustiza histórica se non para que reflictan a realidade do mundo académico e para que as novas xeracións atopen modelos de referencia femininos alonxados dos estereotipos de xénero.

Tamén é fundamental para promover a igualdade de xénero a imaxe que a institución proxecta fóra do seu ámbito. O principio de igualdade debe ser incorporado 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 se incorporan máis tarde e en condicións máis precarias cós homes ao mundo profesional. Por outra banda, a elección estereotipada de estudos continúa a ser unha rémora para avanzar na igualdade entre mulleres e homes que non favorece nin á institución nin ao progreso social.

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

Segundo o *Informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo*, a institución afianzou e ampliou o seu compromiso coa igualdade de xénero pero debe fortalecelo con accións concretas. Durante a vixencia do primeiro plan non se dotou de recursos humanos estruturais á Unidade de Igualdade e para que esta omisión non poña en risco o traballo realizado e a continuidade futura das políticas de igualdade, é necesario afrontar esta debilidade.

As accións contempladas neste obxectivo operativo están dirixidas a consolidar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero dando continuidade ás políticas ata agora desenvolvidas para facelas duradeiras , estables e recoñecidas por toda a sociedade.

Acción 2.1.1.

Aproveitar as novas relacións de postos de traballo para dotar á Unidade de Igualdade de persoal técnico cualificado cunha categoría e unha estabilidade acordes á responsabilidade das funcións que ten asumidas.

Acción 2.1.2.

Manter o crédito orzamentario para as políticas de igualdade e visibilizalo nos orzamentos da institución.

Acción 2.1.3.

Consolidar o acto institucional do Día Internacional das Mulleres e a concesión do premio *uviguala* facendo partícipe á comunidade universitaria.

Acción 2.1.4.

Buscar fórmulas para introducir a valoración do principio de igualdade na contratación pública e para facer o seguimento do cumprimento das obrigas establecidas nas cláusulas.

Acción 2.1.5.

Impulsar a elaboración dos orzamentos da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.

Acción 2.1.6.

Manter a presenza da Universidade de Vigo nas redes e encontros pola igualdade no ámbito estatal e internacional procurando a participación activa neles.

Acción 2.1.7.

Impulsar a elaboración dun directorio de empresas que traballen con perspectiva de xénero para fortalecer a igualdade como un criterio da institución na relación con outras empresas.

Acción 2.1.8.

Facer partícipes á comunidade universitaria das políticas de igualdade.

Obxectivo operativo 2.2. Visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento

Tal e como se recolle no informe de avaliación, en 25 anos de existencia só unha muller foi nomeada Doutora Honoris Causa na Universidade de Vigo, situación que non reflicte en absoluto a participación e achega social e histórica das mulleres ao desenvolvemento da humanidade, polo que é urxente corrixir este desequilibrio.

Cómpre tamén que a institución visibilice e recoñeza a contribución ao seu propio prestixio e competitividade das mulleres que desenvolven a súa carreira nela non só para reflectir a realidade se non tamén para ofrecer modelos femininos non estereotipados ás novas xeracións.

Acción 2.2.1.

Elaborar un informe de debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades respecto á visibilidade das mulleres referido aos diferentes ámbitos e campus.

Acción 2.2.2.

Aprobar unha normativa de distincións honoríficas e de selección de persoas para impartir leccións maxistras nos actos institucionais que contemple medidas para corrixir a falta de equidade e os trazos de discriminación indirecta relativas ao xénero.

Acción 2.2.3.

Manter a promoción e apoio a manifestacións artísticas e culturais lideradas por mulleres deseñando fórmulas específicas para a difusión de manifestacións científicas.

Acción 2.2.4.

Nomear espazos da Universidade con nomes de mulleres destacadas.

Acción 2.2.5.

Impulsar que nos actos institucionais se presenten investigacións en xénero e feministas.

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

De acordo co informe de avaliación do primeiro plan , a Universidade de Vigo deixou sen realizar accións fundamentais para transmitir unha imaxe igualitaria como a de deseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación con prioridade nos actos públicos e campañas. A institución debe coidar moito a imaxe que transmite. Se está interesada en proxectar unha imaxe pública comprometida, innovadora e de calidade a presenza equilibrada de mulleres e homes debe ser prioritaria así como o respecto a calquera orientación sexual ou identidade de xénero.

Por outro lado, segundo a información obtida da enquisa, o principio de igualdade de xénero é importante para a formación universitaria e hai interese en incorporar a perspectiva de xénero na actividade universitaria así como na imaxe que a institución proxecta.

Acción 2.3.1.

Elaborar e difundir un protocolo sobre a transmisión da imaxe das mulleres por parte da Universidade de Vigo fundamentado no principio de igualdade.

Acción 2.3.2.

Deseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da institución con prioridade nos actos públicos e campañas.

Acción 2.3.3.

Incorporar sistematicamente a igualdade de xénero de forma transversal en todos os contidos que elabore e difunda a Universidade.

Acción 2.3.4.

Aproveitar as campañas que se deseñen na institución para promover a igualdade de xénero, incluíndo a non discriminación por orientación sexual e identidade de xénero.

Acción 2.3.5.

Garantir o emprego da linguaxe inclusiva en toda a comunicación institucional.

Obxectivo operativo 2.4. Promover a inserción profesional das mulleres e contribuír aos seus procesos de empoderamento e liderado

Segundo o *Estudo sobre a situación profesional das persoas tituladas da Universidade de Vigo (2005-2010)* os homes presentan unha proporción superior de contratos de traballo por tempo indefinido (75,2% contra o 64,7%) mentres que as mulleres presentan unha maior proporción de contratos de traballo de tipo temporal, en prácticas e outras modalidades. Ademais, a proporción de homes directivos case duplica á de mulleres (11,3% contra 6,6%) e, polo contrario, as mulleres que desenvolven empregos non cualificados duplican os homes (10,1% contra 4,9%). A presenza feminina respecto á dos homes é maior nas organizacións de ámbito público cá do privado.

Amais, conforme aos resultados do estudo de inserción laboral das persoas tituladas publicados pola Axencia Galega para a Calidade do Sistema Universitario Galego, o tempo medio en atopar o primeiro emprego dende a obtención do título é maior nas mulleres, 8,24 meses, ca nos homes 5,75 meses.

Polo que se refire ao emprendemento do estudantado universitario, a participación feminina é claramente inferior á masculina. Así, por exemplo nas edicións dos Premios INCUVI 2014 e 2015 a porcentaxe de mulleres promotoras acadou unha media do 25% fronte ao 75% de homes participantes. Esta brecha é aínda maior en ámbitos como o das iniciativas empresariais de base tecnolóxica.

Polo tanto, a Universidade debe esforzarse para que as súas tituladas se incorporen profesionalmente ao mercado laboral en condicións similares ás dos seus titulados tendo en conta ademais que o rendemento académico das súas alumnas é superior ao do seus alumnos como se constata nos premios extraordinarios fin de carreira e grao outorgados pola Universidade de Vigo o curso académico 2014-2015 nos que un 56,67 % foron concedidos a mulleres.

Acción 2.4.1.

Elaborar accións de orientación laboral e seguimento das alumnas egresadas que as axude a acadar unha incorporación profesional en igualdade de condicións cós alumnos egresados.

Acción 2.4.2.

Fomentar a cultura do emprendemento feminino con accións formativas e de sensibilización.

Acción 2.4.3.

Estudar a potencialidade emprendedora das universitarias da Universidade de Vigo.

Acción 2.4.4.

Favorecer o establecemento de mentorías femininas a prol da promoción de mulleres.

Obxectivo operativo 2.5. Fomentar a elección de estudos sen marcas de xénero

Conforme ao informe de composición, a presenza de alumnas no ámbito tecnolóxico é só dun 23,80%. Sen embargo no ámbito de artes e humanidades , 71,70% e no de ciencias da saúde, 76,20%, a presenza de mulleres é moi alta con respecto á dos homes.

Como xa indicaba o informe de avaliación do primeiro plan, a Universidade de Vigo debe contribuír, en colaboración con centros de educación secundaria, a evitar a elección estereotipada de estudos entre o alumnado fomentando especialmente as vocacións técnicas nas alumnas aproveitando a súa ampla experiencia na formación das enxeñerías.

Acción 2.5.1.

Colaborar na introdución da perspectiva de xénero na información e orientación preuniversitaria para evitar eleccións académicas condicionadas polo perfil de xénero.

Acción 2.5.2.

Analizar as causas polas que as estudantes non elixen as carreiras técnicas para o seu futuro académico.

Acción 2.5.3.

Promover mecanismos de captación de alumnas específicos para o caso das enxeñerías na Universidade de Vigo.

EIXE III. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE 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 excelencia universitaria só se pode acadar integrando a perspectiva de xénero en toda a actividade da institución. Para incrementar a calidade da docencia universitaria, debe ser integrada no deseño dos programas, na forma de ensinar, nos sistemas de avaliación e nas estruturas académicas.

En canto á investigación, a igualdade de xénero é unha das prioridades clave da *European Research Area*. Os obxectivos relativos á ela de Horizonte 2020 se fixan con respecto á representación equilibrada de mulleres e homes de xeito que, a igual puntuación, se priorizan os equipos igualitarios e ao reforzamento da perspectiva de xénero no contido da investigación. Estas exixencias obrigan á Universidade de Vigo a adaptarse se pretende que a súa investigación sexa competitiva.

A igualdade entre mulleres e homes no ámbito científico contribuirá á diversidade, excelencia e calidade dos resultados e fará a investigación máis sensible aos retos sociais. Retos que son unha responsabilidade compartida entre ambos sexos.

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

Tal e como se recolle no informe de avaliación do primeiro plan de igualdade, è necesario acometer con carácter de urxencia unha análise de todos os plans de estudo que se imparten na institución e a Universidade de Vigo debería establecer criterios claros sobre a incorporación da perspectiva de xénero no deseño das titulacións. A institución non pode deixar pasar a oportunidade de transversalizar realmente a perspectiva de xénero na docencia na fase de modificación das actuais titulacións.

Segundo a información obtida da enquisa sobre igualdade de xénero realizada á comunidade universitaria, hai interese en que a Universidade de Vigo forme en xénero ao seu persoal para mellorar a práctica docente, investigadora e de xestión e o principio de igualdade de xénero considérase importante para a formación universitaria.

As accións que se describen a continuación van encamiñadas a fomentar a transversalización da perspectiva de xénero en toda a formación do alumnado para a adquisición das súas competencias profesionais e desenvolvemento persoal.

Acción 3.1.1.

Buscar novas vías de colaboración cos centros e profesorado para revisar e completar a base de datos que recolla toda a oferta formativa específica de xénero da Universidade de Vigo.

Acción 3.1.2.

Aproveitar os procesos de modificación de titulacións que se leven a cabo co obxecto de actualizar os plans de estudo e adaptalos ao contexto actual, para introducir neles a perspectiva de xénero.

Acción 3.1.3.

Indagar nos contidos máis demandados polo alumnado en materia de xénero e igualdade e deseñar unha oferta formativa complementaria para cubrir esas necesidades.

Acción 3.1.4.

Manter as convocatorias de axudas e premios para a organización de actividades docentes e elaborar recursos con perspectiva de xénero.

Acción 3.1.5.

Impartir formación en xénero ás persoas coordinadoras do Plan de Acción Titorial.

Acción 3.1.6.

Organizar encontros para difundir boas prácticas docentes con perspectiva de xénero.

Acción 3.1.7.

Ampliar e diversificar a oferta formativa dirixida ao profesorado para introducir a perspectiva de xénero na docencia.

Acción 3.1.8.

Incorporar contidos específicos en xénero, incluída a realidade LGTBI, na planificación académica oficial do Máster para o profesorado de ensinanza secundaria ou en calquera outro.

Obxectivo operativo 3.2. Impulsar a ciencia con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade

A investigación é o motor da actividade universitaria e a transferencia do coñecemento que xera axuda a crear sociedades mellores pero non está libre de condicionamentos sociais e culturais e os estereotipos de xénero son un deles. Integrar a perspectiva de xénero na investigación aumenta a súa calidade e validez e o xénero é un claro ámbito de innovación, con relevante impacto social, na ciencia e na tecnoloxía.

Incluír a dimensión de xénero nos proxectos que se deseñen na Universidade de Vigo axudará a facelos máis competitivos polo que a organización debe formar ao seu persoal para que a

perspectiva de xénero se incorpore de xeito irrenunciable e en calquera ámbito de coñecemento en toda a actividade investigadora.

Por outro lado, tal e como se dicía no informe de avaliación, a Universidade debería sacar rendemento do capital humano experto en xénero que forma parte dela e encontrar fórmulas de recoñecemento do traballo de asesoramento que pode ofrecer á institución para dar cumprimento á normativa que esixe que a perspectiva de xénero informe toda a actividade universitaria, con especial referencia á investigación na normativa europea.

Acción 3.2.1

Manter actualizada a base de datos dos equipos de investigación en xénero e feministas e apoialos na súa actividade.

Acción 3.2.2.

Ofertar ao persoal docente e investigador, especialmente ao de novo ingreso, cursos sobre metodoloxía de investigación que faciliten o deseño de proxectos con perspectiva de xénero.

Acción 3.3.3.

Fomentar a cooperación con outras institucións para crear redes que promovan a investigación con perspectiva de xénero e feminista.

Acción 3.3.4.

Promover a integración da perspectiva de xénero nas convocatorias de axudas propias á investigación.

Acción 3.3.5.

Pontenciar a elaboración de traballos de fin de grao e de máster vinculados á Unidade de Igualdade.

Acción 3.3.6.

Impulsar e recoñecer o traballo de asesoramento de persoas expertas para incorporar a perspectiva de xénero nos proxectos e actividades de investigación.

Acción 3.3.7.

Manter a convocatoria de premios para os traballos fin de grao e de máster que incorporan a perspectiva de xénero.

Acción 3.3.8.

Divulgar, difundir, transferir e dar a coñecer á sociedade as investigacións que inclúan a perspectiva de xénero.

Obxectivo operativo 3.3. Impulsar a presenza de mulleres na investigación

As mulleres continúan a estar infrarrepresentadas no ámbito da investigación. Aínda que na Universidade de Vigo nos últimos 3 anos houbo un aumento de mulleres participando nos grupos de investigación sendo actualmente a súa presenza dun 47%, só un 35,1% das e dos investigadoras/es principais (IP) son mulleres.

Segundo o *Informe de composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2009-2014), en todos os ámbitos de coñecemento, agás o humanístico, a presenza de mulleres como IP é menor que a súa presenza como persoal docente e investigador. Este dato indica as dificultades que están afectando ás mulleres para liderar proxectos de investigación nas diferentes ramas de coñecemento, un fenómeno especialmente importante nos ámbitos científico e tecnolóxico.

As accións descritas neste obxectivo operativo van encamiñadas a corrixir este desequilibrio.

Acción 3.3.1

Analizar as causas da falta de mulleres investigadoras principais na Universidade de Vigo mesmo nos ámbitos onde o número de persoal docente e investigador mulleres e homes está equilibrado.

Acción 3.3.2.

Deseñar estratexias para a promoción da incorporación de mulleres como persoal docente e investigador no ámbito tecnolóxico e científico.

Acción 3.3.3.

Priorizar na concesión de axudas internas, aos grupos de investigación que respecten a paridade na súa composición ou cuxo IP sexa muller.

Acción 3.3.4.

Facer un seguimento do número de investigadoras para confirmar que o incremento delas se consolida e propor medidas de corrección se a evolución é negativa.

Acción 3.3.5.

Realizar e difundir unha base de datos das investigadoras da Universidade de Vigo, sinalando os seus campos de experiencia e cales poden ser as súas achegas ao desenvolvemento da sociedade.

4.CONDICIÓN S SOCIOLABORAIS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivo estratéxico. Crear un entorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria

Segundo o informe de avaliación do primeiro plan, a formación en xénero para persoal docente e investigador (PDI) e persoal de administración e servizos (PAS) que se desenvolveu nestes anos, favoreceu a sensibilización, mellorou a capacitación profesional das traballadoras e traballadores da Universidade de Vigo e facilitou a creación de redes para seguir avanzando na meta de lograr unha Universidade igualitaria. Para un desempeño profesional cualificado, esta formación debe ser continua, estable e ter recoñecemento.

Unha das circunstancias que máis limita a promoción profesional nas carreiras das mulleres é a necesidade de conciliar a súa vida profesional coa familiar por iso é imprescindible coñecer as necesidades e demandas de conciliación da comunidade universitaria e implementar as medidas necesarias para que a falta de conciliación non sexa un obstáculo para as mulleres. A Universidade de Vigo debería facer un esforzo por aprobar un plan concilia e regular todas as situacións que se poidan xerar . O esforzo da institución debe ser realizado conxuntamente coa parte social para que nas futuras negociacións de condicións de traballo a conciliación sexa un tema prioritario.

Relacionado con esto, as conclusións do *Consejo de la Unión Europea* do 1 de decembro de 2015 sobre a promoción da igualdade de xénero na investigación «invita aos centros de investigación, incluídas as universidades, a apoiar unhas condicións laborais e unha organización flexibles e compatibles coa vida familiar para homes e mulleres, por exemplo favorecendo o reparto equitativo de responsabilidades no fogar, e a revisar a avaliación do rendemento do persoal investigador co obxecto de evitar o trazo sexista.»

Por outra banda, 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, especialmente entre o seu alumnado, actitudes que promovan o máximo respecto por todas as persoas e relacións afectivo sexuais en condicións de igualdade para evitar situacións de acoso e violencia.

Obxectivo operativo 4.1. Formar en igualdade para aumentar a calidade do desempeño profesional

Da información obtida da enquisa sobre igualdade de xénero o persoal traballador está interesado en introducir a perspectiva de xénero na súa actividade profesional.

Durante a vixencia do primeiro plan de igualdade desenvolveuse un importante número de accións formativas dentro dos programas de formación permanente de PAS e de PDI. Sen embargo, a participación masculina en ámbolos dous casos foi moi escasa. Segundo o *Informe de composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo*, durante os anos 2013 e 2014, só un 11,94% de PDI e un 19,23 % de PAS que asistiron á formación eran homes. O reto de lograr unha sociedade máis igualitaria debe ser un compromiso conxunto e o beneficio de acadala mellorará a vida dos homes e das mulleres.

Continuar coa integración da perspectiva de xénero para a formación de PAS e o PDI da Universidade de Vigo propiciará a súa valoración como un corpo de coñecementos que permite por un lado incrementar o valor ocupacional e as competencias profesionais e por outro, a calidade de vida persoal e das relacións interpersoais.

Acción 4.1.1.

Manter e estender a oferta formativa en xénero en base ás necesidades detectadas para o PDI e PAS.

Acción 4.1.2.

Incluír no baremo dos concursos para o acceso e/ou provisión de postos de traballo do PAS e PDI a valoración da formación en igualdade de xénero.

Acción 4.1.3.

Impulsar a participación dos homes nos cursos de formación en igualdade.

Acción 4.1.4.

Apoiar a organización de cursos en liña masivos abertos en temas de xénero.

Obxectivo operativo 4.2. Crear espazos de convivencia laboral igualitarios promovendo especialmente a conciliación e corresponsabilidade

Conforme as conclusións do informe da *Análise das traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo* os problemas de conciliación entre a carreira académica e as responsabilidades familiares xorden nos discursos sobre docencia, investigación, promoción, desempeño de cargos, practicamente, en todas as informantes, en todos os ámbitos, en todas as idades e en todas as categorías.

O informe de avaliación do primeiro plan de igualdade, concluíu que o obxectivo operativo de facilitar a conciliación da vida persoal, profesional e familiar foi cumprido en grao medio polo número de accións cumpridas ou en proceso pero a institución non foi quen de aprobar un plan concilia polo que debe considerarse realmente non cumprido. Tampouco é coñecedora das necesidades e demandas de conciliación da comunidade universitaria porque non fixo o estudo necesario.

A maioría das persoas que responderon á enquisa sobre igualdade de xénero, consideran que a Universidade de Vigo responde ás súas necesidades de conciliación pero nalgúns casos manifestan que pode ser mellorable. A conciliación debe ser un dereito de todas e cada unha das persoas que conforman a organización polo que a Universidade debe coñecer cales son as súas carencias e dar indicacións claras de cara á regular as situacións de conciliación.

Así mesmo, a maternidade cumpre unha función social que debe ser asumida coa mesmas responsabilidade tanto por homes coma por mulleres e as institucións deben contribuír, coas medidas necesarias, a que os labores de coidados que conleva non mermen a capacidade de desenvolvemento profesional e persoal das mulleres.

Acción 4.2.1.

Analizar as carreiras profesionais das mulleres do sector do PAS e PDI en relación coa dos homes para detectar posibles discriminacións ou desigualdades.

Acción 4.2.2.

Analizar os permisos, licenzas e excedencias por coidado de crianzas ou persoas dependentes de mulleres e de homes para detectar o seu impacto nas traxectorias laborais e as súas posibles repercusións.

Acción 4.2.3.

Analizar gradualmente as retribucións percibidas por mulleres e homes da Universidade de Vigo para detectar posibles desigualdades.

Acción 4.2.4.

Introducir indicacións concretas na elaboración dos horarios docentes en orde a facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Acción 4.2.5.

Analizar as necesidades de flexibilización horaria para o PAS en orde a introducir medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Acción 4.2.6.

Elaborar un único documento onde se recollan os dereitos e posibilidades de conciliación e o procedemento para solicitalos.

Acción 4.2.7.

Manter actualizada a *Guía de recursos e medidas de apoio á conciliación* e buscar estratexias para que eses recursos se poidan aumentar.

Acción 4.2.8.

Deseñar un programa propio de voluntariado centrado na atención a persoas con dependencia.

Acción 4.2.9.

Promover accións destinadas a fomentar a corresponsabilidade.

Acción 4.2.10.

Introducir medidas específicas de promoción da saúde das mulleres alén das cuestións relacionadas coa maternidade e a lactación.

Acción 4.2.11.

Elaborar un plan concilia para a Universidade de Vigo.

Obxectivo operativo 4.3. Contribuír a que a Universidade de Vigo sexa un entorno libre de calquera forma de violencia e acoso por razón de sexo ou xénero

No informe de avaliación do primeiro plan destácase moi positivamente que a Universidade de Vigo aprobase o seu *Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo*. Tamén destaca que se levaron a cabo campañas de sensibilización relacionadas coa violencia de xénero e o acoso sexual ou por razón de sexo, pero aínda non se estableceu un servizo de asesoramento e apoio psicolóxico para a prevención e a detección de situacións deste tipo.

Loitar contra as causas e circunstancias que provocan a violencia de xénero sensibilizando a toda a comunidade universitaria, especialmente ao seu alumnado, na importancia da prevención e a detección debe ser unha das prioridades da institución para acadar un entorno libre de calquera forma de violencia ou acoso por razón de sexo ou xénero.

Acción 4.3.1.

Incentivar, especialmente no alumnado, a formación e a educación afectivo-sexual para promover relacións igualitarias libres de violencias e ataduras.

Acción 4.3.2.

Realizar un estudo sobre violencia e acoso por razón de sexo ou xénero no ámbito da Universidade de Vigo.

Acción 4.3.3.

Ofrecer un servizo de asesoramento e apoio psicolóxico para a prevención e a detección de discriminacións ou de comportamentos de acoso ou violencia por razón de sexo ou xénero.

Acción 4.3.4.

Manter a liña de traballo empoderadora e non culpabilizante das mulleres levando a cabo campañas de fortalecemento de estratexias para loitar contra a violencia de xénero.

Acción 4.3.5.

Elaborar e difundir campañas visibles durante todo o ano para promover espazos igualitarios na Universidade de Vigo.

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 que o primeiro plan, o seguimento do *II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016/19)* farase mediante fichas específicas de cada unha das accións nas que se especificará a denominación, descrición, obxectivo, responsabilidade, poboación destinataria, recursos e a 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 implementación das accións propostas en relación cos obxectivos establecidos, información que contribuirá para atopar vías de mellora tal e como ocorreu con primeiro plan.

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