



A VIDA NO CENTRO

GUÍA DE CONCILIACIÓN
DA VIDA PERSOAL,
FAMILIAR E LABORAL
DO PERSOAL DA
UNIVERSIDADE DE VIGO

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade

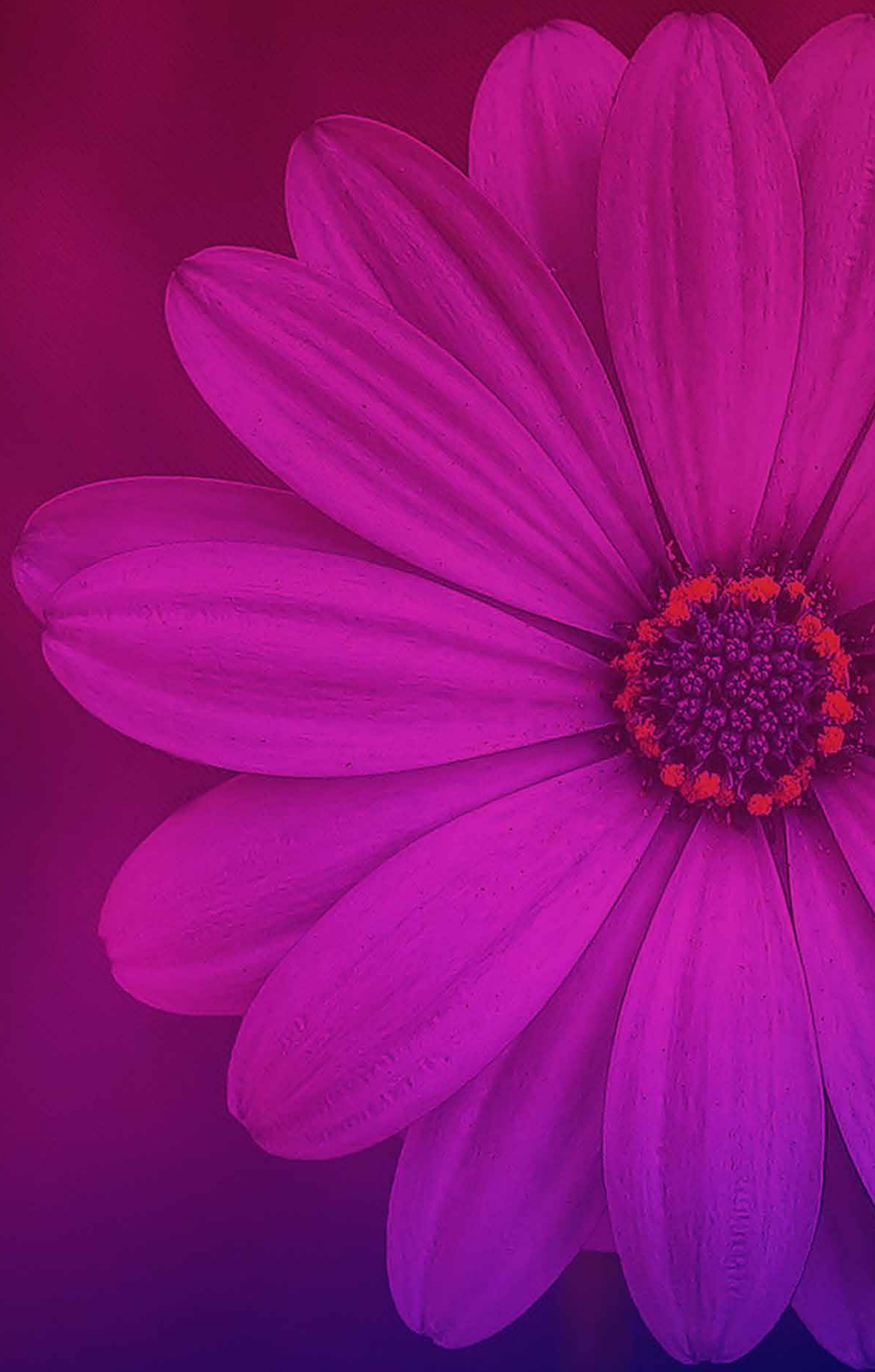


CORRESPONSABLES



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDADE



PRESENTACIÓN

O obxectivo desta guía é informar as mulleres e homes que traballan na Universidade de Vigo das posibilidades das que dispoñen para conciliar a súa vida persoal, familiar e laboral.

Con este fin, presentamos os seguintes bloques de contidos:

BLOQUE 1. ESTADO DA CUESTIÓN.

Introdución ao contexto actual desde o que se organiza a vida persoal, familiar e laboral e a incidencia das fendas de xénero na conciliación corresponsable.

BLOQUE 2. POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DO PTXAS E DO PDI DA UNIVERSIDADE DE VIGO.

Repertorio de licenzas, permisos e outras fórmulas de organización do traballo que facilitan a conciliación corresponsable da vida do persoal da Universidade de Vigo.

BLOQUE 3. RECURSOS.

Información sobre os recursos propios da UVigo e os servizos públicos dispoñibles nas provincias de Ourense e de Pontevedra para a conciliación corresponsable.

Nun compromiso común, como sinala a ecofeminista Yayo Herrero (Utrilla, 2019), poñer a vida no centro pasará por «construír políticas, culturas, economías e comunidades que teñan como prioridade garantir unha vida decente, unha vida que mereza a pena vivir para o conxunto das persoas».

Esta guía ten un carácter orientativo e deberá consultarse cos servizos que corresponde en cada situación, segundo as circunstancias e a lexislación que aplique.

A normativa sobre esta cuestión está sometida a permanente actualización, que en moitos casos precisa de desenvolvemento e concreción na súa aplicación.

[Este documento foi actualizado en maio de 2024]



ÍNDICE

1. ESTADO DA CUESTIÓN pax. 5

Fenda de coidados e déficit de servizos	6
Que pasa na universidade?	10

2. PERMISOS E LICENZAS DAS PERSOAS TRABALLADORAS pax. 13

Xestación e crianza	15
Coidado de menores	17
Coidado de persoas dependentes	18
Outras situacións	19
A conciliación na Universidade de Vigo	21
Como se solicitan?	22
Normativa aplicable	23

3. RECURSOS pax. 25

Servizos propios da Universidade de Vigo	25
Servizos públicos externos	28

BIBLIOGRAFÍA pax. 38



1

ESTADO DA CUESTIÓN

A Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario, no artigo 89 parágrafo 6 indica: «As universidades deberán asegurar o exercicio efectivo dos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar do seu persoal técnico, de xestión e de administración e servizos, funcionario e laboral».

Por tanto, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral require ter asociadas un conxunto de medidas encamiñadas a favorecer que todas as persoas traballadoras teñan unhas condicións que lles permitan desenvolver a súa carreira profesional, sen prexudicar a súa vida persoal e familiar.

Esta necesidade choca coa realidade, en que vivimos unha «crise de coidados» provocada polos recortes e pola precarización dos servizos públicos, pola falta de corresponsabilidade e pola ausencia de adecuación das medidas aos novos modelos de familia e convivencia, e coas condicións demográficas da nosa sociedade. É dicir, existe un desequilibrio entre a necesidade de coidados e a súa provisión (Gálvez, 2016).



1.1

FENDA DE COIDADOS E DÉFICIT DE SERVIZOS

A antropoloxía lémbra-nos que os seres humanos somos seres «coidables» máis ca sociais (De Miguel, 2021) e, sinala que un dos primeiros trazos civilizatorios de toda sociedade humana é o sistema de coidados. Non hai ningunha sociedade ao longo da historia que sobreviva sen un sistema de coidados mínimo.

1

Máis do 75 % das persoas que prestan coidados a persoas dependentes son mulleres.

2

As mulleres realizan o 95 % do emprego a tempo parcial por motivo de coidados.

3

Os homes dedican a metade do tempo que as mulleres ao traballo reprodutivo.

No *Documento de bases por los cuidados* (2023) do Instituto das Mulleres, constátanse os distintos usos do tempo entre homes e mulleres nas tarefas domésticas e no coidado de persoas dependentes en España.

Este traballo tamén destaca como se agrava a situación nos dous millóns de fogares monoparentais en España nos que, de novo, atopamos diferenzas entre homes e mulleres.

> 4 de cada 5 fogares monoparentais teñen como responsable unha muller

> O risco de pobreza é o dobre nos fogares monoparentais



Na *Encuesta de características esenciales de la población y viviendas* (INE, 2022) tamén se atopan diferenzas entre homes e mulleres nos usos do tempo, unha fenda que ten unha base estrutural na nosa sociedade e que nos indica que as mulleres seguen asumindo maioritariamente as tarefas de coidados.

> Usos dos tempos segundo o xénero: tarefas do fogar


- Persiste a división sexual do traballo. O 45,9 % das mulleres encárgase da maior parte das tarefas do fogar, no caso dos homes a cifra é do 14,9 %. Un 6 % das mulleres manifesta que participa destes labores de cando en cando e a porcentaxe é do 15,7 % no caso dos homes.

- As diferenzas son maiores en persoas que viven en parella. O 49,7 % das mulleres que viven en parella encárgase da maior parte das tarefas domésticas, un dato que no caso dos homes é do 4,3 %. O 1,5 % das mulleres non participa habitualmente neste tipo de tarefas, mentres que no caso dos homes o número se eleva ao 12,6 %.

> Usos dos tempos segundo o xénero: coidado de persoas dependentes

- Os coidados continúan estando feminizados. A atención a persoas dependentes que conviven no fogar recae maioritariamente nas mulleres: o 40,2 % no caso de menores e o 48,3 % na atención a maiores, fronte ao 4,8 % e 20,5 %, respectivamente, que asumen os homes.

É necesario comprender como estas diferenzas nos usos do tempo dedicado ás tarefas domésticas e ao coidado das persoas dependentes repercuten na vida das mulleres e tamén recoñecer o valor social dos coidados para a reprodución da vida. Ademais, este traballo - maioritariamente feminino, invisibilizado e non remunerado- supón un gran volume económico. Hai dúas décadas, a investigadora María Ángeles Durán (2000) calculou que o traballo de coidados non remunerado en España equivalía a 28 millóns de empregos. Outro dato esclarecedor é o achegado pola socióloga Marta Domínguez (2019), que pon de relevo que se en España tivéssemos en conta o traballo do fogar e o traballo de coidado das persoas o produto interior bruto (PIB) aumentaría un 40,77 %.



Esta situación non é nova. Na década de 1980 acuñouse o termo «xeración sándwich» para describir a situación das mulleres que, simultaneamente, teñen ao seu coidado a menores e a maiores. Unha responsabilidade moi importante nun modelo de solidariedade *familista*, como o noso. O actual contexto sociolóxico fai que cada vez sexan máis frecuentes este tipo de situacións: cada vez tense descendencia máis tarde, as familias son menos extensas (menos persoas coas que compartir as tarefas), a esperanza de vida é maior e o mercado laboral precario atrasa a emancipación. Tal e como manifestan no seu traballo Lianlian Lei, Amanda Leggett e Donovan Maust (2023), as coidadoras - tarefa fortemente feminizadas- teñen moitas dificultades para compaxinar os coidados simultáneos de menores e persoas adultas coa súa vida laboral, o que repercute na súa propia situación económica e na súa saúde e benestar xeral.

Este padrón estrutural pásalles factura ás mulleres, en forma de cansazo, enfermidades, maior carga mental e menos tempo propio, de lecer ou de descanso. Pero ademais, a «carga de coidados» é unha das causas directas da feminización da pobreza no mundo, dado que se entra no ciclo de: máis tempo dedicado aos coidados, menos tempo para desenvolver un traballo remunerado, máis precariedade económica, laboral e persoal.

Os coidados, necesarios para o sostemento da vida, deben ser unha prioridade para todos os axentes sociais, xa que é necesario o seu compromiso común para que existan as condicións necesarias de coidado e que a repartición sexa equilibrada e xusta. Por isto é preciso establecer marcos normativos a todos os niveis que permitan ter en conta a realidade dos homes e das mulleres da nosa sociedade, segundo o seu contexto vital. No ámbito estatal, cabe destacar que, o Ministerio de Igualdade, en colaboración coas comunidades e cidades autónomas, puxeron en marcha o [*Plan Corresponsables*](#) no ano 2021. Este programa traballa no deseño de sistemas integrais de coidado desde unha perspectiva de xénero, interseccional e de dereitos humanos, a fin de promover a corresponsabilidade entre mulleres e homes, Estado, mercado, familias e comunidade. É dicir, sistemas que inclúan políticas articuladas sobre o tempo, os recursos, as prestacións e os servizos públicos universais e de calidade. Este plan pretende satisfacer as necesidades de coidado da poboación e mellorar os sistemas de protección social, cunha concepción que eleva o dereito ao coidado ao mesmo nivel ca outros dereitos humanos.



A solución require da implantación dun «sistema social global de cuidados» que coloque a vida como eixe central nas nosas sociedades. Para isto precisamos un novo contrato social que mude a cultura organizacional das institucións e a orientación das políticas públicas.

O traballo de Rosa Martínez, Susana Roldán e Mercedes Sastre (2018) constata que o custo para cambiar o sistema actual a un sistema de cobertura universal, financiado e realizado polos servizos públicos, é posible.

- 1** O orzamento tería que incrementarse en 5 700 millóns de euros que permitirían crear 385 000 novos empregos a tempo completo e reconverteríanse os actuais empregos precarios en empregos públicos.
- 2** Do diñeiro investido, recuperaríanse case 4 500 millóns de euros polo aumento de cotizacións e impostos sobre os empregos creados directamente polo sistema.
- 3** Isto, sen contar outros beneficios para o sistema, especialmente para as mulleres que hoxe non poden contribuír ao PIB español.

Polo tanto, é posible articular unha rede pública de traballo de cuidados para soste as tarefas de reprodución da vida con salarios e empregos de calidade e con todas as garantías para as persoas que coidan e as que son coidadas. Desde o Instituto das Mulleres (2023) elaborouse o *Documento de bases por los cuidados*. Neste traballo avógase por un futuro sistema estatal público de cuidados mediante o cal se visibilicen, se recoñezan e se dea valor social e económico aos cuidados como traballo indispensable para soste as nosas vidas. Este sistema debe permitir transitar cara a unha economía para a vida que priorice os cuidados ao longo do ciclo vital das persoas, e a sustentabilidade; redistribuíndo dunha forma socialmente xusta o traballo, os tempos e a riqueza.



1.2

QUE PASA NA UNIVERSIDADE?

A igualdade de xénero contribúe á excelencia da vida académica, crea mellores contornas de traballo e reforza a atracción e a retención de talento. O compromiso institucional debe situar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes como unha prioridade. Así, o equilibrio entre a vida persoal, familiar e laboral e a cultura organizacional igualitaria deben guiar toda acción institucional.

Os datos amosan como unha das causas da menor presenza das mulleres no mundo científico e nos postos de responsabilidade é o conflito entre a profesión e a fenda de coidados entre mulleres e homes.

ESTUDOS SOBRE A FENDA DE COIDADOS NA UNIVERSIDADE

> UNIVERSIDADE DE VIGO

- *Análise das traxectorias profesionais de mulleres.* (2015)
- *A sostibilidade da vida no centro. Novas formas de corresponsabilidade para a comunidade universitaria da Universidade de Vigo* (2019)
- *Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19* (2020)

> OUTRAS UNIVERSIDADES E ORGANISMOS DE INVESTIGACIÓN

- Díaz Martínez, Capitolina e Simó-Nogueira, Carles X. 2016. *Brecha salarial y brecha de cuidados.* Valencia: Tirant Humanidades.
 - *Género y ciencia frente al coronavirus.* Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación (2020)
 - Cheng, Stephanie D. 2020. *Careers Versus Children: How Childcare Affects the Academic Tenure-Track Gender Gap.* Job Market Paper. Cambridge, Universidade de Harvard.
 - *Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la covid-19 Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM* (2021)
 - Dunatchik, Allison e Özcan, Berkay 2021. Reducing mommy penalties with daddy quotas. *Journal of European Social Policy*, vol. 31, núm. 2, pp. 175–191
 - Galan-Muros, Victoria; Bouckaert, Mathias e Roser, Jaime. 2023. *The Representation of Women in Academia and Higher Education Management Positions.* UNESCO-IESALC
-

1 Case un 50 % das mulleres abandona a súa carreira investigadora despois de ser nais (Else, 2019)

2

O abandono da carreira investigadora tras a maternidade é unha das principais causas da menor presenza de mulleres científicas e académicas (Mason, Wolfinger, Nicholas e Goulden, 2013; Cech e Blair-Loy, 2019; Huang, Gates, Sinatra e Barabási, 2020)

3

As mulleres que son nais teñen menos posibilidades de estabilizarse no mundo académico ca os homes que son pais e ca as mulleres que non o son (Mason, Wolfinger, Nicholas e Goulden, 2013)

O principal impedimento da carreira científica non reside na maternidade, senón na maternidade entendida como unha cuestión feminina non asumida pola organización social nin científica. Na universidade, como noutras institucións, aínda persisten situacións de discriminación e exclusión.


Discriminación indirecta:

Cando se naturaliza que as mulleres asuman a conciliación, sen a corresponsabilidade dos homes nin da institución.

Discriminación invisible:

Cando se invisibilizan diferenzas estruturais que levan á desigualdade entre mulleres e homes na conciliación persoal, familiar e laboral, como as alianzas de poder baseadas en valores androcéntricos, a segregación laboral por xénero ou as fendas salariais.

Na análise dos datos con perspectiva de xénero da comunidade universitaria, atopámonos con que a universidade reproduce a dimensión de desigualdade que se observa no resto da sociedade. No Observatorio da Igualdade da Universidade de Vigo 2022 da Unidade de Igualdade conclúese como estas desigualdades se poden rastrexar na escala xerárquica (segregación vertical) tanto no PDI coma no PTXAS; así como na tradicional división sexual do traballo (segregación horizontal) no PDI. Porén, é preciso analizar tamén como é a situación do PTXAS e se hai fendas de xénero, xa que aínda non existe unha análise dos datos máis precisos do PTXAS. Conclúese que isto reproduce o guiión patriarcal relacionado cos estereotipos de xénero hexemónicos na nosa sociedade e que estes modelan, máis do esperado, as vocacións formativas e, a medio prazo, as opcións profesionais de mulleres e homes.



Recentemente, presentouse O *Estudio sobre la brecha salarial de género en las universidades españolas* (De la Cal, Airziber, Arkaitz e Martínez, 2023) que estuda a fenda de coidados como unha posible causa das diferenzas salariais e o impacto da fenda de coidados entre mulleres e homes do PDI das universidades públicas nesta situación desigual.

CONSECUENCIAS DA FENDA DE COIDADOS ENTRE MULLERES E HOMES DO PDI (De la Cal *et al.*, 2023)

➤ Fenda de coidados entre mulleres e homes

- Invisibilízase o traballo que realizan as mulleres.
- Existen rumbos de xénero implícitos en investigación e avaliación dos méritos, que prexudican os traballos das mulleres e a súa progresión laboral.
- Maior carga de traballo reprodutivo das mulleres ao longo do ciclo vital, o que inflúe no tempo dedicado á docencia e á investigación (sobre todo nas idades centrais do ciclo vital, entre os 30 e os 40 anos), cando é preciso apuntalar o currículo con produción científica.
- O confinamento pola covid-19 visibilizou a diferenza de produción científica de homes e mulleres nese período.

➤ Consecuencias da fenda de coidados entre homes e mulleres

- División sexista do traballo académico: os académicos empregan tempo na produción científica; as académicas empregan máis tempo na docencia ou nas titorías (aburrido, de peor calidade e pouco recoñecido).
- As académicas máis afectadas foron, especialmente, as nais monoparentais ou as académicas de familias biparentais con persoas a cargo no domicilio (menores de 12 anos ou maiores dependentes).
- A falta de conciliación afecta directamente na saúde e no benestar das mulleres (ansiedade, falta de sono, cansazo, estrés, tristeza ou preocupación).

O traballo pendente na conciliación corresponsable debería avanzar en dúas direccións. En primeiro lugar, que as mulleres se poidan realizar na súa carreira profesional. En segundo lugar, que os homes poidan continuar desenvolvendo a súa carreira profesional, pero tamén asuman de forma equitativa os traballos de coidados. É precisa, por tanto, unha reestruturación dos roles e dos estereotipos de xénero asignados para mellorar a igualdade de oportunidades. As medidas adoptadas deben encamiñarse a fomentar unha sociedade máis igualitaria, onde mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades laborais e compartan por igual as tarefas de reprodución da vida.

2

PERMISOS E LICENZAS

As vacacións, os descansos, os permisos e as licenzas regulamentariamente determinados son dereitos individuais do persoal traballador da Universidade de Vigo.

Este apartado recólleos agrupados segundo as situacións que as causan. Cada epígrafe relaciona todos os supostos amparados pola lexislación actual, clasificados por sector profesional cando existan diferenzas. Ademais, inclúense o acceso ás solicitudes e a normativa consultada para elaborar este bloque.

As persoas teletraballadoras terán os mesmos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral que terían se estivesen a realizar o traballo de xeito presencial.

Tamén cómpre recordar, como recolle o RDL 5/20223 en transposición da normativa europea, que o trato desfavorable a mulleres ou a homes polo exercicio do dereitos de conciliación ou corresponsabilidade é constitutivo de poder ser considerado discriminación por razón de sexo.

IMPORTANTE

Esta guía ten un carácter orientativo e deberá consultarse cos servizos que corresponde en cada situación, segundo as circunstancias e a lexislación que aplique.

A normativa sobre esta cuestión está sometida a permanente actualización, que en moitos casos precisa de desenvolvemento e concreción na súa aplicación.

Todas as situacións deberán ser acreditadas e xustificadas segundo o procedemento vixente. A súa concesión está suxeita ao que determine o servizo competente en cada caso.



1 Xestación e crianza

2 Coidado de menores

3 Coidado de persoas dependentes

4 Outras situacións

5 A conciliación na Universidade de Vigo

6 Como se solicitan?

7 Normativa aplicable

1 XESTACIÓN E CRIANZA

Persoal en estado de xestación

Desde o primeiro día da semana 37 de embarazo ata o día do parto. Nos casos de xestación múltiple adiántase ao primeiro día da semana 35.

Nos casos de risco no embarazo ou durante o período por lactación natural ata os 12 meses, existe o dereito a unha licenza se non é posible adaptar ou cambiar o posto de traballo.

Realización de exames prenatais, técnicas de preparación ao parto e técnicas de reprodución asistida

Inclúese o acompañamento da parella.

Asistencia ás sesións de información e preparación, realización dos informes psicolóxicos e sociais preceptivos e dos trámites legais nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción

Nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento¹

Vinte e dúas² semanas intransferibles retribuídas. As seis primeiras serán as inmediatamente posteriores para protexer a saúde da nai e cumprir cos deberes de coidado da criatura- as outras dez son flexibles- a xornada completa ou parcial e poderán distribuírse ata os doce meses.

O permiso amplíase en dúas semanas máis por discapacidade da criatura e por cada bebé a partir do segundo en partos múltiples, unha por proxenitor. Nos acollementos e nas adopcións internacionais amplíase a tres meses previos máis no caso de desprazamento ata o país de orixe percibindo as retribucións básicas.

A nai biolóxica e os permisos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento poderán anticiparse ata catro semanas antes da data previsible do parto ou da resolución xudicial ou administrativa.

Nos casos de parto prematuro ou hospitalización da criatura, este período poderá computarse, a partir da alta hospitalaria, agás as seis semanas obrigatorias.

Mantense no suposto de falecemento da filla ou fillo, agás que, tras as seis semanas de descanso obrigatorio, se solicite a reincorporación.



Nacemento prematuro ou situacións nas que a criatura deba permanecer hospitalizada tras o nacemento

Ampliarase en tantos días como dure a hospitalización, cun máximo de trece semanas adicionais.

Licenza retribuída de ata dúas horas diarias de ausencia do traballo mentres dure o período de hospitalización.

Tamén terá dereito a reducir a xornada ata en dúas horas, coa diminución proporcional das retribucións.

Coidado de lactante

Intransferible, retribuído e dispoñible en tres formas:

- Permiso dunha hora cada día de traballo ou en dúas fraccións de media hora.
- Redución de media hora, ao inicio ou ao final da xornada.
- Permiso acumulado en xornadas completas.

Incrementábase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

1 Este permiso pódese acumular a) Cando a outra persoa titular do dereito falecese antes de utilizalo íntegramente, descontando o tempo consumido. b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada. c) Cando nunha resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á persoa que estea a gozar del a garda da filla ou fillo.

2 Segundo o que indica a [Lei 2/2015, do 29 de abril](#), do emprego público de Galicia, o persoal funcionario que non goce do permiso por parto, acollemento, garda con fins de adopción ou adopción previstos nos artigos 121 e 122 disporá de dezaseis semanas retribuídas, nas mesmas condicións.

2 COIDADADO DE MENORES

Permiso específico para o coidado de fillas e fillos ata 8 anos

Intransferible e con posibilidade de xestionalo de maneira flexible, en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, cunha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas.

Coidado dunha ou dun menor afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave

Debe implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo público de saúde ou similar (*).

Redución de ata o 50 % da xornada laboral con carácter retribuído ata os 23 anos.

Atención durante enfermidade infecto-contaxiosa

PTXAS

Cinco días naturais -ata dez días cun informe médico que o xustifique- para o coidado de menores de 16 anos.

Acompañamento a consultas médicas durante a escolarización obrigatoria

PTXAS

O tempo preciso durante a escolarización obrigatoria.

Coidado directo de menores de doce anos

Redución da xornada diaria ata catro horas, coa diminución das retribucións que corresponda.

A redución da xornada diaria será entre un oitavo e a metade como máximo.

(*) Segundo a normativa actual, entrarían neste suposto as situacións de menores afectados por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o fillo ou a filla ou menor que fora obxecto de acollida permanente ou garda con fins de adopción cumpra os 23 anos. Para estes efectos, o mero feito de que cumpra os 18 anos non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente. Con todo, despois de cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución da xornada ata que a persoa ao seu cargo cumpra os 23 anos nos casos en que o padecemento do cancro ou enfermidade grave fora diagnosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, agás a idade. Do mesmo xeito, manterase o dereito a esta redución da xornada ata que a persoa ao seu cargo cumpra os 26 anos se, antes de cumprir os 23 anos, se acreditara, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %.



Excedencia

A contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa, por un período máximo de tres anos.

3 COIDADO DE PERSOAS DEPENDENTES

Coidado da parella, familiar de ata o segundo grao ou convivinte

Disponibilidade de 5 días hábiles por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso.

Tamén existe a posibilidade de reducir a xornada polos mesmos motivos. No caso de familia de primeiro grao, poderá ser da metade da xornada e retribuída durante un mes (prorrogable nos casos de extrema gravidade a dous meses). No resto de situacións a redución será entre un oitavo e a metade como máximo coa diminución salarial proporcional.

Adaptación da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do traballo a distancia

Para necesidades de coidado de fillas ou fillos maiores de 12 anos, parella, familiares por consanguinidade ata o segundo grado e dependentes que convivan no domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade precisen apoio.

Acompañamento a proxenitores

O tempo preciso para acudir á consulta médica coa nai ou pai.

Excedencia

PTXAS

Un máximo de tres anos para o coidado dun ou dunha familiar que se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao, da parella e parella e familiar consanguíneo da parella que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade acreditada precise apoio e non desenvolva actividade retribuída.

Hospitalización prolongada

Ata un mes para o coidado da parella ou parentes conviventes.

4 OUTRAS SITUACIÓN

Violencia de xénero

Estarán xustificadas as faltas de asistencia, totais ou parciais, polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde.

Tamén terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas que sexan aplicables. Se a redución é dun terzo ou menos mantéñense as retribucións íntegras.

Matrimonio, unión de feito, anulación matrimonial ou divorcio

Quince días naturais ininterrompidos. No suposto de matrimonio e unión de feito pódese acumular ao período de vacacións anual.

Falecemento de familiar ou parella

Tres días hábiles na mesma localidade, cinco días hábiles se é preciso desprazamento no caso da parella ou familiar de primeiro grao, e catro e dous días hábiles no caso de familiares de segundo grao.

Permiso por forza maior

Catro días retribuídos ao ano de ausencia xustificada por urxencia familiar ou para atender sucesos esporádicos. Dispoñible por horas ou por xornadas completas.

Traslado de domicilio

Un día natural se o traslado é na mesma localidade e dous días naturais en traslados a outra localidade. Se a unidade de convivencia está integrada por dúas ou máis persoas, a duración aumenta a dous e a catro días, respectivamente.

Realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa administración pública

Dispoñible por un período de seis meses nos que se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

Exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas para o emprego público

Os días de realización das probas.



Estadías

PDI

Ata un ano noutras universidades ou centros que realicen actividade investigadora.

Cumprimento de deberes inescusables

De carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida e de asistencia a consultas e revisións médicas.

Funcións sindicais ou de representación do persoal

Nos termos que se determine.

Asuntos propios

O persoal terá dereito a días de asuntos particulares e por razóns de conciliación da vida.

- No caso do PDI pódese consultar a instrución anual publicada pola vicerreitoría con competencias en materia de profesorado e dispoñible en: [*Xestións laborais, formativas e económicas | Universidade de Vigo \(uvigo.gal\)*](#)
 - En relación co PTXAS a Xerencia establece as condicións nunha instrución que publica anualmente e que se pode consultar en Xestións económicas e laborais | Universidade de Vigo (uvigo.gal)
-

Licenza por asuntos propios

A súa duración acumulada non poderá exceder de tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos.

Ano sabático

PDI

Licenza de ata un ano conservando os dereitos económicos e administrativos.

Dereito á desconexión dixital

Respecto ao tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da intimidade persoal e familiar. As modalidades serán establecidas segundo a política interna.

5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NA UNIVERSIDADE DE VIGO



XORNADA LABORAL

Flexibilidade de horarios

PDI

Segundo a *Normativa de elaboración do POD* deberán establecerse, as medidas e os criterios oportunos para facilitar a conciliación por coidado de dependentes menores e maiores.

- Preferencia na elección das materias para impartir e horarios, sempre que sexa posible, para quen teña ao seu cargo menores de tres anos, quen teña ao seu cargo exclusivo e conviva con familiares a cargo (ata segundo grao) ou con gran dependencia (grao III).
- Terá preferencia na elección de horarios respecto de docentes da mesma categoría profesional, sempre que sexa posible, que teñan fillas ou fillos entre 3 e 12 anos ou que teñan a responsabilidade exclusiva e conviva con familiares a cargo e non se atopen no caso anterior.
- Nos casos anteriores, as familias monoparentais terán preferencia sobre o resto.

ACCIÓNS POSITIVAS PARA REDUCIR A FENDA DE COIDADOS

Redución do impacto das fendas de xénero nas convocatorias propias de docencia, investigación e transferencia

PDI

As investigadoras da Universidade de Vigo teñen dereito a solicitar que, nas situacións descritas a continuación, a avaliación da súa produción científica, docente ou de transferencia sexa equivalente á media que acadaron nos cinco anos anteriores, polo tempo que duran e ata a convocatoria de avaliación inmediatamente posterior a que finalizasen.

Estes casos son:

- a) Crianza ata os seis anos.
- b) Coidado directo de familiar dependente por idade, accidente ou enfermidade grave ata o segundo grao.
- c) Atención psicolóxica en situacións de violencia de xénero.

Esténdese tamén aos investigadores nas circunstancias a) e b) cun informe favorable da Unidade de Igualdade.



Redución da docencia por parto, adopción, garda con fin de adopción ou acollemento

PDI

As docentes a tempo completo que finalicen o seu permiso por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento cunha duración mínima dun ano, poderán solicitar unha redución da súa dedicación docente de ata o 100 % no primeiro curso académico e do 50 % no segundo curso académico desde a data de finalización do permiso.

6 COMO SE SOLICITAN?

PDI

Segundo a RR de delegación de competencias do 31 de outubro de 2023 (DOG do 10 de novembro de 2023), apartado 8, que especifica as competencias para a concesión de vacacións, permisos e licenzas do PDI da Universidade de Vigo:

- Correspóndelles ás directoras e directores de departamento a concesión de permisos e licenzas de vacacións e permisos; funcións sindicais, de formación sindical ou representación do persoal e para o cumprimento dun deber inescusable ou por razóns de conciliación da vida.
- De conformidade coa normativa de permisos e licenzas do PDI - aprobada polo consello de goberno do 5 de outubro do 2005 e modificada polo consello de goberno do 20 de abril de 2009- as licenzas de estudo ata quince días naturais serán concedidas pola dirección do departamento por delegación reitoral.
- O resto de solicitudes para gozar de permisos ou licenzas, retribuídas ou non, deberán formularse ante a Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica.

Acceso aos modelos de solicitude.

Solicitude de redución da docencia por parto, adopción, acollemento ou garda con fins de adopción.

PTXAS

Acceso aos modelos de solicitude que se lle presentarán ao servizo responsable do PTXAS, nos casos que se indique, coa autorización da persoa responsable do servizo.

7 NORMATIVA DE APLICACIÓN

Actualizada en maio de 2024.

A continuación recóllense as normas de aplicación consultadas e vixentes no momento da publicación desta guía para exercer estes dereitos.

Instrución anual publicada pola vicerreitoría con competencias en materia de profesorado

Instrución anual da Xerencia de calendario laboral, vacacións e días de libre disposición

Accións positivas da UVigo

Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia

Real decreto lei 5/2023, do 28 de xuño, pola que se modifica o Estatuto dos Traballadores en materia de conciliación da vida familiar e profesional dos proxenitores e cuidadores.

Real decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, polo que se adoptan e prorrogan determinadas medidas de resposta ás consecuencias económicas e sociais da guerra de Ucraína, de apoio á reconstrución da illa da Palma e a outras situacións de vulnerabilidade; de transposición de directivas da Unión Europea en materia de modificacións estruturais de sociedades mercantís e conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os cuidadores; e de execución e cumprimento do Dereito da Unión Europea

Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario


Lei 13/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da comunidade autónoma de Galicia en materia de igualdade, para garantir a igualdade real entre mulleres e homes no ámbito universitario e da investigación

Resolución reitoral do 18 de xaneiro de 2021, pola que se regula a acción positiva aprobada no consello de goberno do 29 de abril de 2019, para incluír nas convocatorias propias de docencia, investigación e transferencia na UVigo

Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación

Acordo do Consello de Goberno, do 10 de outubro de 2016, sobre medidas de igualdade e conciliación na Universidade de Vigo

Resolución, do 24 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas.



Real decreto legislativo 5/2015, do 30 outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público

Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia

Lei 6/2013, do 13 de xuño, do sistema universitario de Galicia

II Convenio colectivo para o persoal docente e investigador laboral das universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo

II Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da Universidade de Vigo

3

RECURSOS

A continuación, xúntase información sobre servizos públicos de apoio á conciliación nas tres cidades galegas nas que se sitúan os campus da Universidade de Vigo.

SERVIZOS PROPIOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

ESCOLAS INFANTÍS

Dispoñible para criaturas de 0 a 3 anos, con acceso preferente para integrantes da comunidade universitaria (PDI, PDI, PTXAS e estudiantado).

Campus de Ourense

Escola infantil Concepción Sáiz Otero

41 prazas dispoñibles

☎ +34 988 613 063

Campus de Pontevedra

Escola infantil A Xunqueira

51 prazas dispoñibles

☎ +34 986 802 070

CAMPUS CAMP

Esta actividade está dirixida aos fillos e fillas de persoas da comunidade universitaria con idades comprendidas entre os 3 e os 15 anos durante os períodos non lectivos do verán que se determinen. O seu obxectivo é facilitar a conciliación e, ao mesmo tempo, achegar a universidade a pequenas e pequenos.

Campus de Ourense

Área de Servizos á Comunidade

☎ +34 988 387 102 / +34 988 387 089

✉ asc-ou@uvigo.gal

Campus de Vigo

Sección de Extensión Universitaria

☎ +34 986 813 817

✉ extension@uvigo.gal

SALAS DE LACTACIÓN

As *salas de lactación* son espazos accesibles e privados para poder aleitar ou extraer o leite con tranquilidade no espazo universitario.

A Universidade de Vigo ten habilitadas *salas de lactación nos tres campus desde o ano 2019*.

Campus de Ourense

Biblioteca Rosalía de Castro

(entrada)

Campus de Pontevedra

Facultade de Belas Artes

(1º andar)

Escola de Enxeñaría Forestal

(planta baixa)

Campus de Vigo

Edificio Filomena Dato

(2º andar)

Cinbio Edificio Olimpia Valencia

(módulo 4, 3º andar)

Ecimat

(Thinking Corner, 1º andar)

DISPENSADORES DE PRODUTOS MENSTRUAIS

Os *dispensadores de produtos menstruais* supoñen unha medida pioneira da Universidade de Vigo no contexto europeo. Esta medida permite achegarlle produtos de xestión menstrual de xeito gratuíto ao estudiantado. Funcionan a través da tarxeta universitaria e expenden ata tres caixas mensuais con tres tampóns ou tres compresas cada unha. Están instalados en todos os centros da Universidade de Vigo.

DEPORTE [+Info]

Campus de Ourense

☎ +34 988 387 102

✉ asc-ou@uvigo.gal

Campus de Pontevedra

☎ +34 986 801 949 / +34 986 801 955

✉ asc-po@uvigo.gal

Campus de Vigo

☎ +34 986 813 626

✉ extension@uvigo.gal

CULTURA [+Info]

Campus de Ourense, Pontevedra e Vigo

☎ +34 986 813 626

✉ extension@uvigo.es

SERVIZOS PÚBLICOS EXTERNOS

ESCOLAS INFANTÍS

Ourense

Berrocás- A galiña azul

Luns a venres: 7.30 – 18.00 h

☎ +34 988 241 829

Centro Interxeracional

Luns a venres: 7.30 – 18.00 h

☎ +34 988 063 037

A Farixa

Luns a venres: 8.00 - 20.00 h

☎ +34 988 788 231

Rúa de Colón- A galiña azul

Luns a venres: 07.30 – 18.00 h

☎ +34 988 236 426

Antela

Luns a venres: 8.00 - 18.00 h

☎ +34 988 22 08 41

Virxe de Covadonga

Luns a venres: 8.00 - 18.00 h

☎ +34 988 21 11 64

Para resto de concellos, [*consultar aquí.*](#)

Pontevedra

A Parda

Luns a venres: 7.30 – 20.00 h

☎ +34 986 090 103

Campolongo

Luns a venres: 8:00 - 18.00 h

☎ +34 986 84 45 63

Príncipe Felipe

Luns a venres: 7.30 - 22.30 h

☎ +34 986 804 100

Chupetes

Luns a venres: 7.30 - 22.30

☎ +34 986 80 41 35

Edificio Administrativo da Xunta de Galicia

Luns a venres: 7.30 – 16.00 h

☎ +34 886 206 534

O Toxo

Luns a venres: 8.00 - 17.00 h

☎ +34 986 85 13 96

Monteporreiro

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 090 801



Vigo

Rúa de Palencia

Luns a venres: 7.30 – 18.00 h

☎ +34 986 267 794

Bouzas

Luns a venres: 8.00 - 17.00 h

☎ +34 986 246 550

Rúa de Rosalía De Castro

Luns a venres: 7.45 - 17.00 h

☎ +34 986 420 433

San Paio

Luns a venres: 7.45 - 17.00 h

☎ +34 986 222 137

Municipal Atalaia

Luns a venres: 7.30 - 20.30 h

☎ +34 986 376 503

Municipal Costeira de Saiáns

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 498 677

Municipal de Navia

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 687 822

Municipal de Santa Cristina

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 280 732

Valadares

Luns a venres: 7.30 – 18.00 h

☎ +34 886 092 307

Relfas

Luns a venres: 8.00 - 17.00 h

☎ +34 886 120 120

Caeiro

Luns, mércores e venres: 8.00 - 17.00 h

☎ +34 886 120 145

Escola Infantil da Estrela - Complexo Administrativo de Vigo

Luns a venres: 7.30 - 15.30 h

☎ +34 986 817 746

Municipal de Bembrive

Luns a venres: 7.30 - 17.00 h

☎ +34 986 272 138

Municipal do Mestre Goldar

Luns a venres: 7.30 - 17.00 h

☎ +34 986 239 644

Municipal de Santa Marta

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 442 153

Municipal de Tomás Alonso

Luns a venres: 7.30 - 20.00 h

☎ +34 986 770 001

Para o resto de concellos, [consultar aquí](#).

LUDOTECAS

Ourense

Ludoteca Municipal Ourense

📍 Rúa de Vasco da Ponte, 32004
Ourense

☎ +34 988 388 137

Pontevedra

Ludoteca Municipal Ponte Caldelas

📍 Prazas de Frai Antonio Orge, 36820,
Ponte Caldelas (Pontevedra)

☎ +34 638 169 356

✉ ludoteca@pontecaldelas.gal

Ludoteca Municipal Pontearreas

📍 Edificio Quince de maio,
Avda de Castelao, 23, local 1º,
Pontearreas (Pontevedra)

☎ +34 673 794 760

✉ ludoteca@pontearreas.es

ESPAZOS DE OCIO INFANTIL E XUVENIL MUNICIPAIS

Ourense

Casa da Xuventude

📍 Rúa de Celso Emilio Ferreiro, núm. 27,
32004

☎ +34 988 788 243

✉ espazoxoveourense.xuventude@xunta.gal

Pontevedra

Casa da Xuventude

📍 Casa da luz. Pza. da Verdura, s/n
36002

☎ +34 986 840 367

✉ xuventude@pontevedra.gal

Vigo

Espazo de Ocio Casa da Xuventude

📍 Rúa de López Mora 31, 36211

☎ +34 986 294 806

✉ xuventude@vigo.org

Espazo de Ocio de Coia

📍 Pavillón deportivo
Avenida de Castelao, s/n.

☎ +34 986 242 737

✉ xuventude@vigo.org

OFICINA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN XUVENIL (OMIX)

Información Xuvenil Xunta de Galicia

+34 881 997 608 / +34 881 997 606 / +34 881 997 605

informacion.xuventude@xunta.gal

Ourense

Praza de San Martiño,
núm. 2, 2º andar, 32004

+34 988 388 154

xuventude@ourense.es

Pontevedra

Casa da Luz, Praza. da Verdura,
1º andar, 36002

+34 986 840 367

xuventude@pontevedra.gal

Vigo

Rúa de López de Neira,
núm. 27, 36202

+34 986 223 004

xuventude@vigo.org

DIRECCIÓN XERAL DE XUVENTUDE, PARTICIPACIÓN E VOLUNTARIADO [\[+Info\]](#)

Servizo de Voluntariado e Participación [\[+Info\]](#)

+34 981 957 915

+34 981 957 269

+34 981 957 363

voluntariado@xunta.es

Atención á cidadanía e teléfono xove [\[+Info\]](#)

012 / +34 981 900 643

De 8 a 20 horas

Campaña de Verán [\[+Info\]](#)

Campamentos

+34 981 545 293

+34 881 999 025

+34 881 999 194

xuventude.programas@xunta.gal

Campos de Traballo

+34 981 544 838

+34 981 957 115

camposdetraballo.xuventude@xunta.gal

BIBLIOTECAS

Ourense

Biblioteca Pública de Ourense

Nós

Luns a venres: 9.00 - 21.00 h

Sábados: 10.00 - 14.00 h

☎ +34 988 788 385

✉ bpou.direccion@xunta.gal

Biblioteca Pública Municipal da Carballeira

Luns a venres: 10.00 - 13.30

e 16.00 - 19.30 h

Sábados: 11.00 - 13.00 h

☎ +34 988 253 893

✉ bibliotecacarballeira@ourense.es

Biblioteca Municipal da Ponte

Luns a venres: 10.00 - 13.30

e 16.00 - 19.30 h

Sábados: 11.00 - 13.00 h

☎ +34 988 605 751

✉ bibliotecaponte@ourense.es

Pontevedra

Biblioteca Pública de Pontevedra Antonio Odriozola

Inverno: luns a venres: 9.00 - 21.00 h

Sábados: 10.00 - 14.00 h

Xullo e agosto: 8.30 - 14.30 h

☎ +34 886 159 250

✉ biblio.publica.pontevedra@xunta.gal

Vigo

Biblioteca Pública de Vigo Juan Compañel

Luns a venres: 9.00 - 20.30 h

Sábados: 10.00 - 14.00 h

☎ +34 886 120 440

✉ biblio.publica.vigo@xunta.gal

Biblioteca Pública Municipal Xosé Neira Vilas

Luns a venres: 10.30 - 14.00

e 17.00 - 20.30 h

Sábados: 10.00 - 14.00 h

☎ +34 986 267 759

✉ bpneiravilas@vigo.org

Para o resto de concellos, [consultar aquí](#).

CENTROS CÍVICOS



Ourense [\[+Info\]](#)

Centro Cívico da Cuña

- 📍 Rúa do Doutor Pena-Rei, núm. 18, 32005
- ☎ +34 988 619 058

Centro Cívico da Ponte

- 📍 Rúa de Eulogio Gómez Franqueira, núm. 43, 32001
- ☎ +34 988 511 911

Centro Cívico de Colón

- 📍 Rúa de Colón, núm. 18, 32005
- ☎ +34 988 393 107

Centro Cívico As Termas

- 📍 Praza 200, 32001
- ☎ +34 988 686 764
- ✉ ccastermas@serviciosnorte.es

Centro Cívico de Seixalbo

- 📍 Rúa Estreita, núm. 1, 32002
- ☎ +34 988 242 914

Vigo [\[+Info\]](#)

Centro Cívico do Casco Vello

- 📍 Rúa da Oliva, núm. 12, 36202
- ☎ +34 986 226 841
- ✉ camcascovello@vigo.org

Centro Cívico de Coruxo

- 📍 Avenida de Ricardo Mella, núm. 296, 36331
- ☎ +34 986 491 190
- ✉ camcoruxo@vigo.org

Centro Cívico de Teis

- 📍 Camino Maceiras s/n, 36207, Vigo
- ☎ +34 986 266 030
- ✉ camteis@vigo.org

Centro Cívico de Saians

- 📍 Baixada á Praia, núm. 83, 36392
- ☎ +34 986 498 657
- ✉ camsaians@vigo.org

LECER E TEMPO LIBRE

Ourense

Escola Municipal de Artes e Música de Ourense [\[+Info\]](#)

📍 Rúa da Canle, núm. 4, 32004

☎ +34 988 388 136

Axenda de actividades: [\[+Info\]](#)

Complexo Polideportivo dos Remedios [\[+Info\]](#)

📍 Avenida de Pardo de Cela, núm. 2, 32003

☎ +34 988 370 539

Aplicación do Concello de Ourense:
[\[Moubil\]](#)

Pontevedra

Pavillón Municipal dos Deportes [\[+Info\]](#)

📍 Rúa de Xoan Manoel Pintos, s/n, 36005

☎ +34 986 872 013

✉ imd@pontevedra.eu

Envellecemento Activo na provincia de Pontevedra: [\[Provincia Activa\]](#)

Axenda de actividades [\[+Info\]](#)

Actividades para a mocidade [\[+Info\]](#)

Vigo

Escola Municipal de Danza [\[+Info\]](#)

📍 Praza do Rei 1, soto 1º, 36202

☎ +34 986 810 167

✉ emdsecretaria@gmail.com /
escola.danza@vigo.org

Escola municipal de música folk e tradicional (E-TRAD)

📍 Avenida de García Barbón 5, 36201

☎ 986 228 087

✉ e-trad@vigo.org

Escola Municipal de Música [\[+Info\]](#)

📍 Camiño do Regueiro, núm. 1, 36211

☎ +34 986 410 785

✉ info@esmuvigo.es

Escola Municipal de Artes e Oficios (EMAO)

📍 Avenida de García Barbón 5, 36201

☎ 986 228 088

✉ emao@vigo.org

Escola Municipal de Teatro

📍 Avda. de Castelao, núm. 87 (interior), 36209

☎ +34 986 485 324

✉ em.teatro@vigo.org

Instituto Municipal dos Deportes

📍 Avenida de Castrelos, núm. 1, 36210

☎ +34 986 235 901

Pavillón dos Deportes do Berbés

- 📍 Rúa do Gaiteiro Ricardo Portela, núm. 1, 36202
- ☎️ +34 986 204 149

Pavillón Polideportivo de Bouzas

- 📍 Rúa de Eduardo Cabello, s/n, 36208
- ☎️ +34 986 241 008

Envellecemento Activo [\[+Info\]](#)

- ☎️ Teléfono: 010

Axenda de actividades do Concello de Vigo: [\[+Info\]](#)

Aplicación do Concello de Vigo: [\[VigoApp\]](#)

RESIDENCIAS DE TEMPO LIBRE

Residencia de Tempo Libre Carballiño [\[+Info\]](#)

- 📍 Avenida do Parque, 32500, O Carballiño (Ourense)
- ☎️ +34 988 788 111
- ✉️ rtlcarballino@xunta.es

Residencia de Tempo Libre Panxón [\[+Info\]](#)

- 📍 Rúa Cansadoura, 2, 36340, Panxón (Pontevedra)
- ☎️ +34 986 365 125 / +34 886 120 694
- ✉️ rtlpanxon@xunta.gal

CENTROS DE DÍA

Ourense

Centro de día de Ourense

- ☎️ +34 988 250 655
- ✉️ centroourense@atendo.es

Pontevedra non ten Centros de Día de titularidade pública. Para o resto de concellos, [consultar aquí](#).

Vigo

Centro de día de Teis

- ☎️ +34 886 907 004/667 125 285
- ✉️ vigo.consorcio@igualdadebenestar.org

Centro de día para persoas maiores de Valadares

- ☎️ +34 986 916 484
- ✉️ cd.valadares@cogami.gal

Centro de día de Vigo-Coia

- ☎️ +34 986 230 847/666 853 713
- ✉️ cd.vigo@cogami.gal



CASA DAS PERSOAS MAIORES [\[+Info\]](#)

RESIDENCIAS PÚBLICAS PARA MAIORES

Pontevedra

Residencia de maiores de Campolongo

☎ +34 986 860 206

✉ residencia.maiores.campolongo@xunta.es

Ourense non ten Residencias de Maiores de titularidade pública. Para resto de concellos, [consultar aquí](#).

Vigo

Residencia de atención a persoas dependentes de Vigo I

☎ +34 886 120 285

✉ crapd.vigo@xunta.gal

Residencia de atención a persoas dependentes de Vigo II

☎ +34 986 253 511

✉ crapd.vigo@xunta.gal

Residencia de maiores de Bembrive

☎ +34 986 265 881

✉ direccion.bembrive@domusvi.es



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Lires, María M. 2015. *Informe de análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo*. Vigo: Unidade de Igualdade. Disponible en: https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2018-05/ANL_INFORME_TRAXECTORIAS_PROFESIONAIS_completo_ITCBaskerville.pdf (consulta: 10/07/2023).
- Cech, Erin A.; Blair-Loy, Mary .2019. The changing career trajectories of new parents in STEM, *Proceedings of the National Academy of Sciences of de United States of America. PNAS, 11610*, 4182-4187. Disponible e: <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116> (consulta: 05/07/2023).
- De la Cal, Mari Luz; Etxezarreta, Airziber; Galbete, Arkaitz; Martínez, Elena. 2023. *Estudio sobre la Brecha salarial de género en las universidades españolas*. Ministerio de Universidades (MUNI), la Conferencia de Rectores y Rectoras (CRUE Universidades Españolas) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Disponible en: <https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/06/Informe-Brecha-2023.pdf> (consulta: 10/07/2023).
- De Miguel, Ana. 2021. *Ética para Celia*. Madrid: Ediciones B.
- Domínguez, Marta .2919. *¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España?* . Barcelona: Observatorio Social de la Fundación La Caixa.
- Durán, M^a Ángeles .2020. *La riqueza de lo invisible*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Gálvez, Lidia. 2016. *La economía de los cuidados*. Sevilla: De culturas. Disponible en: <https://linagalvez.eu/wp-content/uploads/2021/05/economia-cuidados-lina-galvez.pdf> (consulta: 10/07/2023).
- Gómez, Águeda, Vázquez, Iria e Cidadanía Sociedade Cooperativa .2020. *Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos de covid-19*. Vigo: Unidade de Igualdade. Disponible en: <https://acortar.link/FFtoWe> (consulta: 10/06/2023).
- Instituto de las Mujeres. Mesa asesora por los cuidados. 2023. *Documento de bases por los cuidados*. Madrid: Instituto de las Mujeres. Disponible en: <https://acortar.link/ZPmwzV> (consulta: 15/07/2023).
- Instituto Nacional de Estadística (INE).2022. *Encuesta de Características Esenciales de la Población y Viviendas*. Madrid: INE.Disponible en: https://www.ine.es/prensa/ecepov_2021.pdf (consulta: 15/07/2023).
- Else, Holly .2019. Nearly half of US female scientists leave full-time science after first child. *Nature News, 36*. Disponible en: <https://doi.org/10.1038/d41586-019-00611-1> (consulta: 20/07/2023).

- Huang, Junming, Gates, Alexander J., Sinatra, Roberta e Barabási, e Albert-László .2020. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines, Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. *PNAS*, 1179, 4609-4616.
- Lei, Lianlian; Leggett, Amanda N.; e Maust, Donovan T. 2023. A national profile of sandwich generation caregivers providing care to both older adults and children. *Journal of the American Geriatrics Society*, 71 (3),799- 809.
- Martínez, Rosa; Roldán, Susana; Sastre, Mercedes. 2018. *La atención a la dependencia en España. Evaluación del sistema actual y propuesta de implantación de un sistema basado en el derecho universal de atención suficiente por parte de los servicios públicos. Estudio de su viabilidad económica y de sus impactos económicos y sociales*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales. Disponible en: https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/papeles_trabajo/2018_05.pdf (consulta: 28/07/2023).
- Mason, Mary Ann; Wolfinger, Nicholas H.; Goulden, Marc.2013. *Do babies matter?: gender and family in the ivory tower*. USA: Rutgers University Press.
- Pérez, Amaia. 2006. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica* 5, 7-37.
- Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia SUPERA.2021. *Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM*. Madrid:UCM. Disponible en: <https://www.ucm.es/supera/> (consulta: 05/06/2023).
- Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.2020. *Género y ciencia frente al coronavirus*. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/bffc707c-41d3-4de1-b103-440279c8e6d5> (consulta: 10/07/2023).
- Unidade de Igualdade. 2022. *Observatorio da igualdade 2022*. Vigo: Unidade de Igualdade. Disponible en: <https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2022-06/2022-informe-observatorio.pdf> (consulta: 01/08/2023).
- Utrilla, Javier (2019). Poner la vida en el centro como objetivo común. *Movimientos sociales*. Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/movimientos-sociales/poner-vida-centro-objetivo-comun#:~:text=Seg%C3%BAn%20Yayo%20Herrero%2C%20antrop%C3%B3loga%20y,el%20conjunto%20de%20las%20personas.> (consulta: 5/09/2023).
- Vázquez, Iria .2019. *A sostiabilidade da vida no centro Novas formas de corresponsabilidade para a comunidade universitaria da Universidade de Vigo*. Vigo: Unidade de Igualdade. Disponible en: <https://acortar.link/x6ASDH> (consulta: 08/07/2023).







UniversidadeVigo

Unidade
de
Igualdade

Edificio Ernestina Otero
Campus de Vigo 36310 Vigo Españ
Tel.: 986 813 419
igualdade@uvigo.gal