

III PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA UNIVERSIDADE DE VIGO (2020-2024)

PRIMEIRO INFORME DE SEGUIMENTO. ANO 2021



Elaboración: Unidade de Igualdade

igualdade@uvigo.gal

O [III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo \(2020-2024\)](#), impulsado pola [Comisión de Igualdade](#), establece o programa marco para as políticas de igualdade na UVigo.

Este documento recolle os obxectivos e as accións concretas para executar durante estes catro anos. Neste tempo, ademais, redactaranse

informes anuais de seguimento e publicaranse en acceso libre no [espazo web](#) da Unidade de Igualdade, para facilitar a comunicación e a participación de toda a comunidade universitaria. Unha vez rematado o período de vixencia, e con carácter previo á previsible elaboración dun novo plan de igualdade, realizarase unha avaliación final.

O III Plan de igualdade cumpre con **criterios de execución** que reforzan a efectividade das medidas propostas. Entre estes requisitos destacamos:

- **Compromiso.** O actual plan de igualdade aprobouno o Consello de Goberno, o máximo órgano de goberno da Universidade de Vigo, o 20 de novembro de 2020.
- **Comunicación.** Está dispoñible para consultar en acceso aberto, ademais de levarse a cabo campañas específicas de comunicación cando entrou en vigor e da realización dunha avaliación participada nunha xornada de traballo coas enlaces de igualdade o 11 de xaneiro de 2022.
- **Recursos.** Desde o ano 2006 a Universidade de Vigo conta cunha Unidade de Igualdade, un servizo administrativo de xestión que ten entre as súas competencias «deseñar, en colaboración co equipo de goberno, as políticas de igualdade de xénero da institución» e «implantar, seguir e avaliar os plans de igualdade».

A Unidade ten persoal propio con formación especializada e experiencia profesional que traballa no deseño, impulso e desenvolvemento das accións para alcanzar a igualdade de xénero na Universidade de Vigo. Tamén dispón de orzamento propio e ten asinados dous convenios de colaboración, un coa Secretaría Xeral de Igualdade financiado con fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero e outro coa Deputación de Pontevedra que se materializa na Cátedra de Feminismos 4.0 DePo-Universidade de Vigo.

- **Recompilación e seguimento de datos.** Desde o ano 2019 publícase anualmente un informe de datos desagregados por sexo referidos á comunidade universitaria da UVigo con indicadores relevantes para coñecer a situación da igualdade entre mulleres e homes na nosa universidade, que forma parte do [Observatorio de Igualdade](#) da Unidade de Igualdade.

Internamente faise unha planificación e un seguimento continuado das accións incluídas no plan. Unha vez superado o primeiro ano de vixencia, publicamos este primeiro informe para levar a cabo o seguimento da súa execución no ano 2021, en aplicación do principio de transparencia.

- **Formación.** A Universidade de Vigo ofrece un programa estable de formación en igualdade en formato en liña para facilitar o coñecemento do principio de igualdade entre toda a comunidade universitaria.

O seguimento do plan, que damos a coñecer neste informe, supón a actualización e a análise da información necesaria para verificar o cumprimento efectivo das medidas e dos obxectivos propostos. Este proceso permítenos detectar cuestións susceptibles de mellora para proceder aos axustes oportunos na planificación e na execución das políticas públicas de igualdade da UVigo para este período.

Continuamos coa metodoloxía de recollida de información implementada nos plans anteriores. Para este proceso utilízanse unhas fichas propias (anexo I) que se actualizaron para tratar de recoller máis información relevante de cara á avaliación e á mellora das medidas. Posteriormente, os datos foron analizados polo persoal da Unidade de Igualdade e preséntanse neste documento.

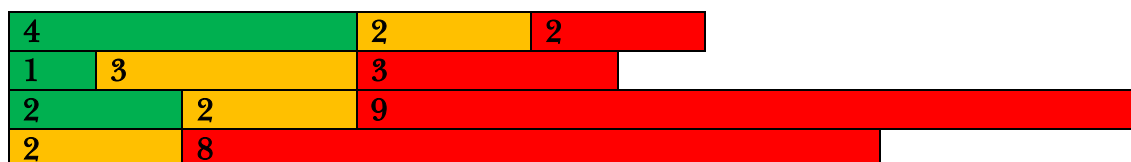
Nos seguintes apartados presentamos os resultados obtidos no primeiro ano de vixencia do plan, o 2021. Para coñecer o grao dos obxectivos e das accións definidas no plan avaliáronse internamente os indicadores de seguimento previstos para cada medida.

Estado de execución

O plan está estruturado en catro eixes temáticos cuns obxectivos operativos e para o seu cumprimento deseñáronse medidas específicas.

Eixe	Medidas	Estado de execución		
		Realizada	En proceso	Pendente
1. Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar	8	4	2	2
2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade	7	1	3	3
3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero	13	2	2	9
4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero	10	1	1	8
TOTAL	38	8 21,05 %	8 21,05 %	22 57,89 %

Utilizamos un código de cor para presentar o estado de execución das medidas do plan. Utilizamos a cor **verde** para representar as actividades xa realizadas en cada un dos eixes, o **ámbar** describe aquelas sobre as que se levou a cabo algunha actuación pero que aínda non se poden dar por completadas e, por último, a cor **vermella** sinala as que aínda están pendentes de implementarse.



Análise do proceso de implantación e dos datos actualizados en cada un dos eixes de actuación

Neste apartado desagregamos as medidas previstas en cada un dos eixes e o proceso de implantación a 31 de decembro do 2021, coincidindo co final do primeiro ano en vigor do plan. Nas accións que sinalamos como realizadas incluímos tamén as evidencias onde se poden comprobar as actividades realizadas durante o ano para verificar o estado de execución de cada medida.

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

Obxectivos operativos	<p>1.1. Visibilizar e sensibilizar sobre as desigualdades existentes baseadas no xénero, e as causas que as provocan, para implicar toda a comunidade universitaria na consecución dun contorno máis xusto.</p> <p>1.2. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.</p> <p>1.3. Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e nas tomas de decisión.</p> <p>1.4. Velar para que exista un equilibrio representativo entre os sexos en todos os niveis do cadro de persoal, incluídos os niveis de supervisión e de dirección no ámbito da investigación.</p>
-----------------------	---



ACCIÓNS

1.1.1. Conmemorar os días especiais (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización.	11F 8M 25N
1.1.2. Visibilizar as desigualdades de xénero na universidade, desagregar os datos estatísticos oficiais da UVigo por sexo e desenvolver unha análise de datos oficiais desde a perspectiva de xénero desde o Observatorio de Igualdade.	Observatorio de Igualdade
1.2.1. Crear un distintivo de igualdade para promover a igualdade de xénero en todos os centros, facultades e escolas.	<ul style="list-style-type: none"> • Primeira edición • Segunda edición
1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros.	Convocatoria anual
1.3.1. Promover a presenza paritaria de homes e mulleres nos congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias.	
1.3.2. Garantir a paridade nos órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos, e nas candidaturas electorais.	
1.4.1. Manter a actual existencia dun equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo.	
1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio paritario por sexo nos niveis de supervisión e de dirección no ámbito da investigación.	

EIXE 2. MEDIDAS RELATIVAS Á IGUALDADE NAS ESTRUTURAS FUNCIONAIS E ORGANIZATIVAS DA UNIVERSIDADE

Obxectivos operativos	<p>2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.</p> <p>2.2. Integrar e transversalizar a perspectiva de xénero na gobernanza, estruturas e funcionamento universitario.</p> <p>2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.</p> <p>2.4. Promover a protección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.</p>
-----------------------	--



ACCIÓNS

2.1.1. Visibilizar e reforzar a figura de enlace de igualdade para velar polo cumprimento dos compromisos de igualdade e propor novas actividades e políticas de xénero en cada centro.	
2.1.2 Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade.	Incorporación dunha <u>técnica superior de igualdade con vinculación fixa a tempo completo</u> Convenio coa SXI e convenio coa Deputación de Pontevedra
2.2.1.Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero	
2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outros.	
2.3.1. Garantir unha comunicación institucional inclusiva (web, redes sociais, papelame etc.) na universidade.	
2.3.2. Utilizar a linguaxe inclusiva e non sexista nas comunicacións institucionais e adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura das facultades, escolas, centros, servizos, unidades e estruturas da Universidade de Vigo.	
2.4.1. Favorecer a inclusión da perspectiva de xénero nos criterios de selección das axudas de acción social.	

EIXE 3. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DO COÑECEMENTO CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivos operativos	<p>3.1. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.</p> <p>3.2. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.</p> <p>3.3. Impulsar a investigación con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.</p> <p>3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.</p>
-----------------------	---



ACCIÓN

3.1.1 Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.	Itinerario formativo virtual en xénero
3.1.2. Diseñar un mestrado propio de formación en xénero e recursos docentes con perspectiva de xénero para a comunidade docente.	
3.1.3. Impulsar a elaboración de material docente con perspectiva de xénero.	Docencia con perspectiva de xénero
3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola UVigo.	
3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.	
3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadias e proxectos de investigación.	
3.2.4. Favorecer unha liña de publicación propia sobre estudos e investigación con perspectiva de xénero.	
3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero.	Convocatoria de axudas da Cátedra Feministas 4.0
3.3.2. Procurar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento con perspectiva de xénero.	
3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de mulleres IP na investigación, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios.	
3.4.2. Promover a presenza equilibrada na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero.	
3.4.3. Crear unha normativa para garantir o equilibrio de xénero na selección das persoas futuras honoris causa.	
3.4.4. Favorecer a coordinación dunha normativa común a toda a Universidade de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, co fin de darlle visibilidade á autoría das mulleres.	

EIXE 4. TRABALLAR E ESTUDAR NA UNIVERSIDADE EN IGUALDADE E PROMOVER UNHAS CONDICIÓNS SOCIOLABORAIS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Obxectivos operativos	<p>4.1. Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.</p> <p>4.2. Detectar, resolver e prever o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito da universidade.</p> <p>4.3. Promover a implicación dos homes na constitución dunha sociedade máis igualitaria.</p> <p>4.4. Favorecer a incorporación dos estándares do selo HRS4R da CE.</p>
-----------------------	---



ACCIÓNS

4.1.1 Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e profesional.	
4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional destinado a fillas/os da comunidade universitaria.	
4.1.3. Valorar a viabilidade de fórmulas destinadas a favorecer o coidado de familiares ata o 2.º grao de consanguinidade ou afinidade, máis alá dos permisos de hospitalización.	
4.1.4. Realizar unha campaña específica que informe sobre a importancia da sostibilidade da vida e da economía de coidados como unha responsabilidade de todos e todas.	
4.2.1 Crear unha rede de profesorado, PAS e alumnado para apoiar as persoas vítimas de acoso sexual ou por razón de sexo e VX, e difundir os protocolos de actuación nestes casos.	
4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e VX para difundir nas festas estudantís e entre o alumnado de intercambio entrante.	
4.3.1 Efectuar campañas de sensibilización dirixidas a homes.	
4.3.2 Desenvolver campañas de sensibilización con referentes masculinos igualitarios.	
4.4.1 Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade.	
4.4.2. Favorecer o uso de medios telemáticos para accións formativas ou reunións que faciliten a conciliación e a corresponsabilidade, procurando que non supoña un prexuízo para as traballadoras derivado da actual fenda de coidados.	Realizada Larrosa Reunións EXIGO

Conclusións

A implicación, o diálogo, a cooperación e a corresponsabilidade de toda a comunidade universitaria son indispensables para desenvolver as accións recollidas e para poder cumprir os obxectivos formulados que, de seguro, nos farán avanzar cara á igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Con este convencemento, e no compromiso coa transparencia na xestión pública, presentamos este informe



do seguimento do primeiro ano de execución do III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo, que está dispoñible en acceso libre para consultar e descargar desde a páxina web da Unidade de Igualdade.

Entre as medidas xa executadas (18,42 %) e aquelas sobre as que se fixo algún tipo de intervención (23,68 %), hai un 42,10 % de accións iniciadas no primeiro ano, o que nos fai prever que no momento da avaliación a execución poida estar moi avanzada e agardamos que repercuta positivamente na consecución dos obxectivos propostos.

Destacamos algunhas cuestións neste primeiro informe de seguimento:

- Mantense unha dinámica detectada na execución dos plans anteriores pola que se avanza, sobre todo, no desenvolvemento das accións que se impulsan e se poden implementar desde a Unidade de Igualdade. É necesario reforzar a implicación de axentes da comunidade universitaria para reducir estas diferenzas e poder actuar de forma transversal.
- Refórzase o compromiso e a continuidade das medidas estables que están entre aquelas que xa se executaron durante 2021. Ao ser medidas de carácter periódico, será necesario repetilas noutros momentos deste período polo que cómpre continuar este traballo.
- Ao tratar de levar á práctica algunhas das accións propostas, vimos a necesidade de readaptar algunhas delas (por exemplo a 3.1.2., a 3.4.3 ou a 3.4.4) pola imposibilidade de executalas como estaba previsto, porque non se adecúan ás necesidades ou ao contexto actual da UVigo, ou mesmo porque non resultan suficientemente eficaces para cumprir co obxectivo para o que foron pensadas.
- Necesitamos equilibrar a atención aos diferentes eixes do plan. No seguimento comprobamos como hai liñas de actuación con avances moi desiguais. A Unidade de Igualdade comprométese a ter en conta esta cuestión na planificación de actividades e na organización do traballo dos seguintes anos.

Este informe é un instrumento técnico para coñecer o estado de execución das políticas de igualdade da Universidade de Vigo e, ao mesmo tempo, poder mellorar na implementación e no traballo para alcanzar os obxectivos propostos para este período. Como recurso interno de traballo da Unidade de Igualdade, axúdanos a ter unha visión global da situación da igualdade de xénero na nosa universidade, e poder distribuír e priorizar recursos de forma eficiente.

Tamén queremos que sirva para manter informada a toda a comunidade universitaria e que calquera persoa interesada poida ter un coñecemento real dos avances. Confiamos en que, unha comunicación continuada, tamén reforce a implicación das persoas que forman a Universidade de Vigo, nomeadamente, daqueles servizos e axentes chave que poidan colaborar no desenvolvemento das medidas pendentes.

ANEXO I

Ficha de seguimento do III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo

EIXE		
Obxectivo:		
Acción:		
Actividades:		
RESPONSABILIDADE		
Impulso:	Execución:	
Grupo ou poboación destinataria:		
Medios:		
Indicadores:		
Temporalización:	Custo:	Estado:
Mecanismos de difusión e de comunicación:		
Información sobre o impacto:		
Conclusións e suxestións de mellora:		

Notas: