

SEGUNDO INFORME DE SEGUIMIENTO

do III Plan de igualdade
entre mulleres e homes da
Universidade de Vigo
(2020-2024)

Presentación	3
Estado de execución	5
Eixe 1	7
Eixe 2	8
Eixe 3	9
Eixe 4	10
Conclusións	12
Anexo I. Folla de seguimento	15
Anexo II. Cronograma	16
Anexo III. Axentes implicados e impacto	17

O [III Plan de igualdade entre mulleres e homes da UVigo \(2020-2024\)](#) establece o marco para as políticas de igualdade na Universidade de Vigo. Cumpre con cinco **critérios de execución** que reforzan a efectividade das medidas propostas.

- **Compromiso.** Este plan, igual ca os dous anteriores, foi aprobado polo Consello de Goberno, o máximo órgano de goberno da Universidade de Vigo. O III plan aprobouse o 20 de novembro de 2020, tras ser exposto a toda a comunidade universitaria.

- **Comunicación.** Está dispoñible para consultalo en [galego](#), [castelán](#) e [inglés](#). O seguimento do plan tamén se fai público, coa realización de avaliacións participadas coas enlaces de igualdade anuais –a primeira foi o 11 de xaneiro de 2022 e a segunda, o 26 de xaneiro de 2023– e a difusión na [web](#) da unidade destes informes de seguimento anuais. Ademais, realízase unha [memoria](#) completa anual e un [resumo de actividades](#), onde se destacan algunhas das medidas levadas a cabo durante o ano natural. Toda esa información reúnese e actualízase nun apartado propio da web, «[Que facemos?](#)».

- **Recursos.** Desde o ano 2006 a Universidade de Vigo conta coa 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». As funcións asignadas á unidade para cumprir cos obxectivos que a Universidade de Vigo asume en materia de igualdade de xénero aparecen detalladas no artigo 55 dos Estatutos da Universidade de Vigo ([Decreto 13/2019, do 24 de xaneiro](#)).

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 (41 500 euros no exercicio de 2022) e dous convenios de colaboración asinados, 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 Universidade de Vigo 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 que publicamos, de forma resumida, anualmente a través de informes de seguimento.

- **Formación.** A UVigo ofrece un [programa](#) de formación en igualdade con 19 cursos en liña e dúas convocatorias anuais para facilitar o coñecemento do principio de igualdade entre toda a comunidade universitaria.

Compromiso

O plan foi aprobado polo Consello de Goberno, o 20 de novembro de 2020, tras ser exposto a toda a comunidade universitaria.



Comunicación

Está dispoñible para consultalo en aberto (GAL, CAS e EN). O seguimento do plan tamén se fai público a través de avaliacións participadas anuais coas enlaces de igualdade e a difusión na web dos informes de seguimento.

Recursos

A Unidade de Igualdade (2006) ten competencias para «implantar, seguir e avaliar os plans de igualdade». A Unidade ten persoal propio (dirección, persoal técnico e persoal administrativo) e dispón de orzamento propio e financiamento externo, a través de convenios de colaboración (SXI e DePo)



Datos

Anualmente publícase no Observatorio de Igualdade un informe con datos desagregados por sexo referidos á comunidade universitaria. Internamente faise unha planificación e un seguimento continuado das accións incluídas no plan e publícase este informe anual.

Formación

A Universidade de Vigo ofrece o Itinerario formativo virtual en xénero, un programa de formación en liña 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 realizar os axustes oportunos na planificación e na execución das políticas públicas de igualdade da Universidade de Vigo neste período.

Continuamos coa metodoloxía de recollida de información implementada nos plans anteriores. Para este proceso, utilízanse unhas fichas propias (anexo I) actualizadas 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 segundo ano completo de vixencia do plan, 2022. Para coñecer o grao dos obxectivos e das accións definidas no plan avaliáronse internamente os indicadores de seguimento previstos para cada medida.

Esta acción pretende facer transparentes as políticas públicas de igualdade da Universidade de Vigo, facéndoas comprensibles, facilitando a información –ao tempo que se respecta a protección de datos persoais–, rendendo contas periodicamente do traballo feito e pendente, e os recursos utilizados.

Estado de execución

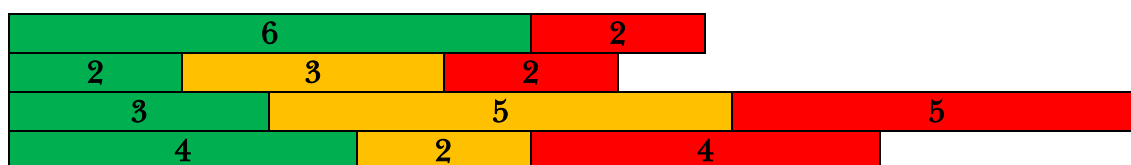
Os ámbitos desenvolvidos no plan atenden a catro grandes bloques, que coinciden coas principais necesidades e demandas relativas á igualdade de xénero que se nos presentan na Universidade de Vigo: garantir a igualdade de trato e de oportunidades; lograr unha representación e unha participación equilibrada en todas as cuestións da vida universitaria; facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional; e promover a corresponsabilidade e actuar fronte á violencia de xénero.



O plan está estruturado en catro eixes con medidas específicas que buscan aplicar propostas de acción e respostas a estas cuestións nos diferentes ámbitos e sectores da vida universitaria.

Eixe	Medidas	Estado de execución		
		Realizada	En proceso	Pendente
1. Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar	8	6 75 %	0	2 25 %
2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade	7	2 28,57 %	3 42,85 %	2 28,57 %
3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero	13	3 23,07 %	5 38,46 %	5 38,46 %
4. Traballar e estudar en igualdade e promover condicións sociolaborais con perspectiva de xénero	10	4 40 %	2 20 %	4 40 %
Total	38	15 39,47 %	10 26,31 %	13 34,21 %

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; a **laranxa** 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, que coincide 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 feitas 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.	Resolución da segunda edición e convocatoria da terceira (+)
1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros.	Convocatoria anual (actividades docentes e de sensibilización)
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.	Directorio

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.	<p>Reunións de traballo</p> <p>Comunicación continuada e preferente</p> <p>Aumento do número de enlaces (centros de investigación)</p>
2.1.2. Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade.	<p>Incorporación dun posto base por acumulación de tarefas</p> <p>Convenio coa SXI e convenio coa Deputación de Pontevedra</p>
2.2.1. Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero.	<p>Dispensadores con produtos de xestión menstrual</p>
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 na universidade.	
2.3.2. Utilizar linguaxe inclusiva e non-sexista nas comunicacións institucionais e adaptar a sinalización correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UVigo.	

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

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

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



ACCIÓNS

3.1.1. Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.	Itinerario formativo virtual en xénero (6ª e 7ª edicións)
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 (6 novas guías)
3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola Universidade de Vigo.	
3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.	
3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadías e proxectos de investigación.	
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 axuda da Cátedra Feminismos 3.0

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.	INOUE 2022 Plan estratéxico do CIM
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 previr o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito universitario.</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

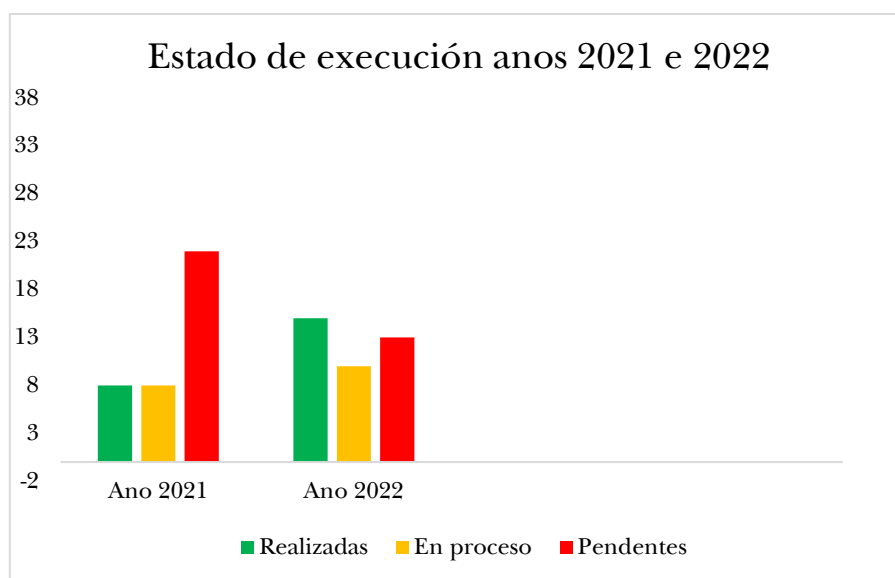
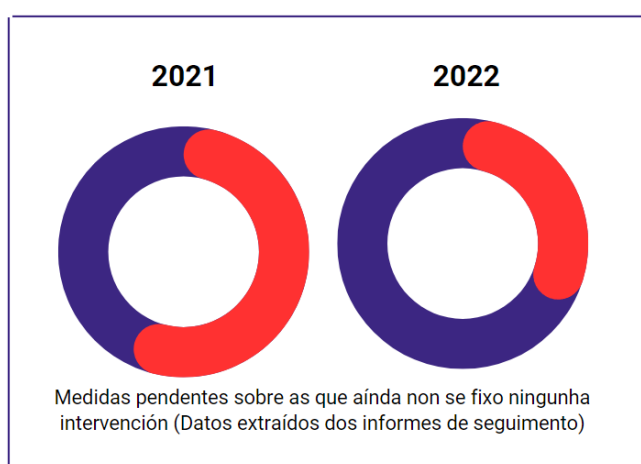
4.1.1 Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional e a corresponsabilidade.	POD 2021-2023 Plan Corresponsables
4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional destinado a fillas e fillos da comunidade universitaria.	
4.1.3. Valorar a viabilidade de fórmulas destinadas a favorecer o coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, máis alá dos permisos de hospitalización.	

4.1.4. Realizar unha campaña específica 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 para apoiar as persoas vítimas de acoso sexual ou por razón de sexo e violencia de xénero, e difundir os protocolos de actuación nestes casos.	
4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e violencia de xénero para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante.	Campaña 25N Violencias dixitas
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.	Redución de docencia por parto, adopción, garda con fins de adopción ou arrollemento
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.	Campus Remoto Universidade de Vigo

Conclusións

A Unidade de Igualdade, como servizo de xestión impulsor e con competencias nesta materia, promove e, nalgúns casos, executa as medidas recollidas no plan de igualdade, ademais de realizar o seguimento e a comunicación do estado de execución. Neste informe preséntanse os datos actualizados tras o traballo realizado no ano 2022.

Respecto ao ano anterior (2021), **aumentaron as medidas feitas** de 8 a 15 e, xunto ás 10 accións en proceso, isto fai avanzar a implementación do III Plan de igualdade a un 65,78 % na metade do período de execución. Este progreso implica un **avance significativo** no estado de execución deste plan.



Ademais, moitas das actividades sinaladas como en proceso están nun punto moi avanzado, polo que **estimamos que este ritmo se poida manter**, polo menos, **no ano 2023**. A dispoñibilidade de recursos da Unidade de Igualdade –tanto de financiamento coma de persoal– tamén contribúe a manter esa previsión. Aínda así é necesario manter este compromiso, xa que moitas das accións pendentes requiren cambios máis profundos que precisan de maior esforzo e

responsabilidade colectiva. Unha perspectiva de análise ampla permítenos saber que moitas veces son as prácticas amplas da organización, aquelas que semellan máis desconectadas do traballo de igualdade de xénero, onde están as chaves para avanzar neste obxectivo.

Na análise dos resultados do informe queremos subliñar algúns puntos importantes:

- A pesar de que, como sucede noutros ámbitos, a igualdade de xénero segue a ser un tema moi vinculado ás mulleres e, no caso das políticas de igualdade na Universidade de Vigo, á Unidade de Igualdade, constatamos un **avance na súa institucionalización**. E, aínda que a institucionalización por si soa non garante alcanzar a igualdade, valoramos moi positivamente esta consolidación.

A diagnose feita polos centros presentados ás tres edicións do [Distintivo de igualdade para facultades, escolas e centros da Universidade de Vigo](#) –unha das medidas do plan– permitiunos coñecer en profundidade o traballo que se está a desenvolver en diferentes centros. A través destes datos percibimos un aumento da sensibilidade individual e colectiva, accións estruturais (enlaces de igualdade, comisións de igualdade, atención ao equilibrio de xénero etc.) e maior número de accións e demandas en diferentes ámbitos da vida universitaria.

- Tamén somos conscientes de que como institución non operamos illadamente e **as transformacións da sociedade xeral están a ser unha fonte de cambio** importante. Tamén repercuten os **efectos das obrigas normativas e programáticas**, autonómicas, estatais e europeas, que son unha oportunidade para poñer en valor e promover todo o traballo feito en xénero.

- Continúa a ser **escasa a transversalización da perspectiva de xénero**. Aínda que se percibe algún cambio en sectores e persoas concretas da comunidade universitaria, todas as accións nas que se avanzou partiron do impulso e, en moitos casos, da execución directa (recursos humanos e de financiamento) da Unidade de Igualdade. Por iso, é importante actuar para reforzar a implicación do resto de axentes se queremos que a eficacia e o impacto do plan sexan significativos e que aumente a calidade da organización académica.

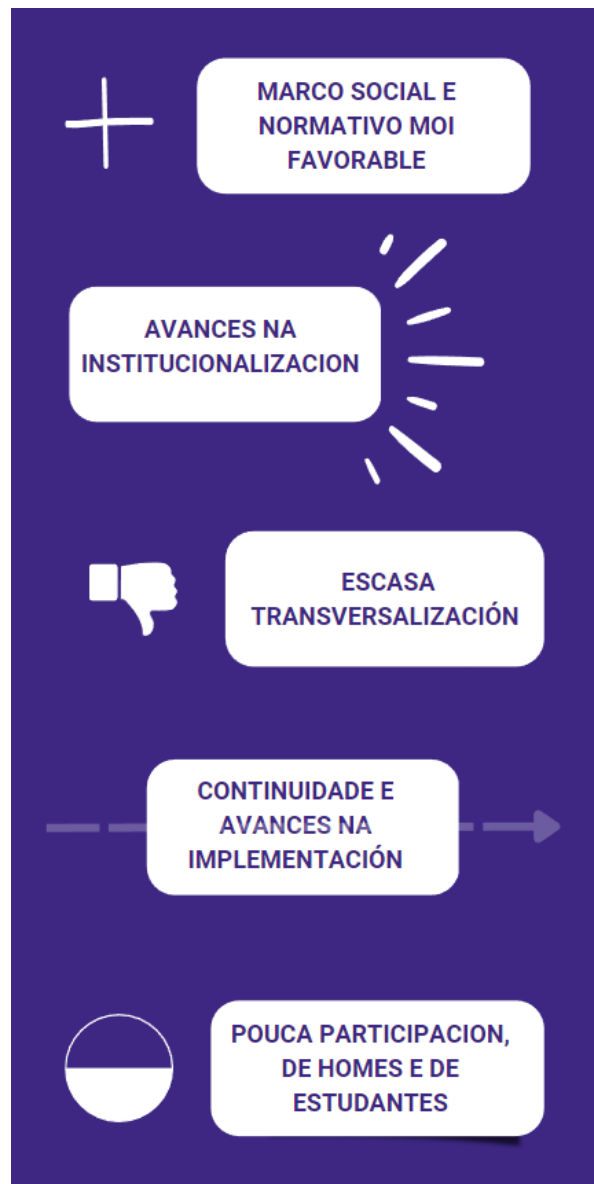
- Unha das debilidades principais é a **pouca participación** en moitas das accións propostas. Faise un grande esforzo comunicativo (campañas con elementos físicos, comunicación estable, reunións, presenza en actividades de difusión, perfís activos en redes sociais etc.) que non ten o efecto esperado na asistencia. En especial, por sectores da comunidade universitaria, resulta preocupante a falta de participación do alumnado e, en calquera deles (PDI, PAS e estudantes), a escaseza de homes. As lóxicas da vida académica e persoal dificultan a dispoñibilidade de tempo, mais estas tendencias en sectores concretos obrígnanos a repensar como actuar para tratar de corrixir ou facilitar a participación.

- O feito de que se mantivese a **continuidade de todas as medidas de carácter anual** tamén é positivo, xa que amosa un compromiso estable da Universidade de Vigo. Cómpre coidar este traballo para manter o nivel de calidade na execución do plan.

- **Reduciuse o desequilibrio no desenvolvemento dos eixes** do plan, en especial polo esforzo en incidir nos eixes 3 e 4 do plan que estaban menos desenvolto no ano anterior. Aínda así, á vista dos resultados do eixe 1 (do que está pendente só o 25 % das medidas previstas), a planificación do traballo da Unidade de Igualdade para o ano 2023 aspira a mellorar os datos e así se trasladou na planificación de traballo anual.

Tras esta revisión, non consideramos realizar modificacións nas medidas previstas, polo que se manteñen os catro eixes temáticos e as 38 accións iniciais.

Este seguimento é un recurso moi útil que nos permite revisar o noso traballo, detectar as resistencias e avaliar o efecto das medidas para rectificar as que non provocan as transformacións esperadas. Tamén implica un maior rendemento de contas público, responsabilidade social e transparencia.



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:

Anexo II

Cronograma

2021			2022			2023			2024		
1.º C	2.º C	3.º C	1.º C	2.º C	3.º C	1.º C	2.º C	3.º C	1.º C	2.º C	3.º C
1.1.1	1.1.2	1.1.1	1.1.1	1.1.2	1.1.1	1.1.1	1.1.2	1.1.1	1.1.1	1.1.2	1.1.1
1.2.1			1.2.2		1.2.1	1.2.2		1.2.1	1.2.2		1.2.1
						1.3.1	1.3.2				
				1.4.1				1.4.2			
2.1.1	2.1.2	2.1.1	2.1.1		2.1.1 2.1.2	2.1.1		2.1.1 2.1.2	2.1.1		2.1.1 2.1.2
							2.2.2		2.2.1		
2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1	2.3.1
2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2	2.3.2
							2.4.1				
3.1.1		3.1.1	3.1.1		3.1.1	3.1.1		3.1.1	3.1.1	3.1.2	3.1.1
3.1.3				3.1.3							
3.2.1		3.2.2			3.2.2			3.2.2 3.2.3			3.2.2
	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4	3.2.4
	3.3.1			3.3.1			3.3.1 3.3.2			3.3.1	
		3.4.3				3.4.3	3.4.1	3.4.2			
	4.1.2			4.1.2 4.1.4		4.1.1	4.1.3		4.1.2		
					4.2.1 4.2.2	4.2.1		4.1.4			
						4.3.1 4.3.2					
4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.1 4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2	4.4.2

Anexo III



Axentes implicados

Eixe 1. Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar	
Accións	Axentes con implicación e impacto
1.1.1. Conmemorar os días especiais con campañas de sensibilización.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación. - Impacto: comunidade universitaria; estudantes (20 247: 52 % ♀, 48 % ♂), PDI (1497: 42 % ♀, 58 % ♂) e PAS (816: 61 % ♀, 39 % ♂). <p>Poboación xeral, xa que as campañas e os contidos creados difúndense a través de axentes chave e por canles propias e RRSS.</p>
1.1.2. Visibilizar as desigualdades de xénero na universidade (Observatorio de Igualdade).	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: Unidade de Análises e Programas e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria e poboación xeral.
1.2.1. Crear un distintivo de igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: equipo de goberno e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria. <p>Nas dúas primeiras edicións participaron 20 dos 34 centros da Universidade de Vigo (58,5 %). Foron recoñecidos sete centros (20 %), que suman 4512 persoas.</p>
1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria (aínda que tamén se programan actividades abertas a público xeral).
1.3.1. Promover a presenza paritaria en congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: Unidade de Igualdade e PDI (1497: 42 % ♀, 58 % ♂). - Impacto: sociedade en xeral.
1.3.2. Garantir a paridade nos órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos, e nas candidaturas electorais.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: órganos de goberno e representación da Universidade de Vigo e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.
1.4.1. Manter o equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: órganos de goberno e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.
1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio por sexo nos niveis de supervisión e dirección no ámbito da investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes implicados: órganos de goberno, centros de investigación, departamentos e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.

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

Accións	Axentes con implicación e impacto
2.1.1. Visibilizar e reforzar a figura de enlace de igualdade.	- Axentes implicados: equipos directivos de centros, facultades e escolas; e Unidade de Igualdade e enlaces de igualdade en cada centro. - Impacto: comunidade universitaria.
2.1.2. Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade.	- Axentes implicados: Consello de Goberno, Xerencia e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.
2.2.1. Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero.	- Axentes implicados: Consello de Goberno, Xerencia e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.
2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outros.	- Axentes implicados: vicerreitorías e servizos de xestión da Universidade de Vigo e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria e sociedade xeral.
2.3.1. Garantir unha comunicación institucional inclusiva.	- Axentes implicados: Vicerreitoría de Comunicación, Área de Normalización Lingüística e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria e sociedade xeral.
2.3.2. Utilizar unha linguaxe inclusiva nas comunicacións institucionais e adaptar a sinalización.	- Axentes implicados: Vicerreitoría de Comunicación, Área de Normalización Lingüística, Área de Infraestruturas e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: comunidade universitaria. - Impacto indirecto: sociedade xeral.
2.4.1. Favorecer a inclusión da perspectiva de xénero nos criterios de selección das axudas de acción social.	- Axentes implicados: Xerencia e sindicatos. - Impacto: persoal (PDI e PAS).

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

Accións	Axentes con implicación e impacto
3.1.1. Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.	- Axentes: Unidade de Igualdade. - Equipo: 26 docentes especialistas en estudos de xénero. - Impacto directo: 5388 matrículas (85,2 %  , 14 %  e 0,8 % persoas non-binarias). - Impacto indirecto: sociedade xeral.
3.1.2. Diseñar un mestrado propio de formación en xénero e recursos docentes con perspectiva de xénero.	- Axentes: Vicerreitoría de Ordenación Académica e Profesorado. Unidade de Igualdade. - Impacto directo: alumnado. - Impacto indirecto: sociedade xeral.

3.1.3. Impulsar a elaboración de material docente con perspectiva de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Unidade de Igualdade e PDI. - Impacto directo: PDI. - Impacto indirecto: alumnado e sociedade xeral.
3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigación financiadas pola Universidade de Vigo.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto: PDI experto en xénero.
3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: persoal investigador. - Impacto indirecto: sociedade xeral.
3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadías e proxectos de investigación da Universidade de Vigo.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto: 1497 PDI (58 % ♀, 42 % ♂).
3.2.4. Favorecer unha liña de publicación propia sobre estudos e investigación con perspectiva de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación, Servizo de Publicacións e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: persoal investigador experto en xénero. - Impacto indirecto: poboación xeral.
3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: persoal investigador. - Impacto indirecto: sociedade xeral.
3.3.2. Buscar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Unidade de Igualdade e Servizo de Axudas ao Estudo, Bolsas e Prezos Públicos. - Impacto: alumnado de doutoramento.
3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de IP mulleres, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto: 868 PDI mulleres.
3.4.2. Promover a presenza equilibrada na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: persoal investigador. - Impacto indirecto: sociedade xeral.
3.4.3. Crear unha normativa para garantir o equilibrio de xénero na selección das persoas futuras honoris causa.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Claustro, departamentos e Unidade de igualdade. - Impacto: sociedade xeral.
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.	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Investigación e Unidade de Igualdade. - Impacto directo: comunidade universitaria. - Impacto indirecto: sociedade xeral.

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

Accións	Axentes con implicación e impacto
4.1.1. Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e profesional.	- Axentes: Consello de Goberno, Vicerreitoría de Ordenación Académica e Profesorado, Xerencia e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria (22 560 persoas).
4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional para eventos concretos destinado a fillas e fillos do PDI, PAS e estudantado da universidade.	- Axentes: Consello de Goberno e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria (22 560 persoas).
4.1.3. Valorar a viabilidade de fórmulas destinadas a favorecer o coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, máis alá dos permisos de hospitalización.	- Axentes: Consello de Goberno, Xerencia, sindicatos e Unidade de Igualdade. - Impacto: persoal da Universidade de Vigo (PDI e PAS).
4.1.4. Realizar unha campaña específica entre o PDI, PAS e alumnado que informe sobre a importancia da sostibilidade da vida e da economía de coidados como unha responsabilidade de todos e todas.	- Axentes: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación. - Impacto directo: comunidade universitaria. - Impacto indirecto: sociedade en xeral.
4.2.1. Crear unha rede de profesorado, persoal de administración e servizos e alumnado para apoiar as persoas vítimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo e violencia de xénero, e difundir os protocolos de actuación nestes casos.	- Axentes: Vicerreitoría de Benestar, Equidade e Diversidade e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria: 22 560 persoas (52 % ♀, 48 % ♂).
4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e violencia de xénero para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante.	- Axentes: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación. - Impacto directo: alumnado de intercambio. - Impacto indirecto: comunidade universitaria.
4.3.1. Efectuar campañas de sensibilización dirixidas ao colectivo de homes, visibilizando os beneficios que mulleres e homes obtemos coa igualdade.	- Axentes: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación. - Impacto directo: homes da comunidade universitaria (48 %). - Impacto indirecto: comunidade universitaria.
4.3.2. Desenvolver campañas de sensibilización con referentes sociais	- Axentes: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación.

<p>masculinos que respondan a modelos igualitarios de masculinidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto directo: homes da comunidade universitaria (48 %). - Impacto indirecto: comunidade universitaria.
<p>4.4.1. Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade, sempre respectando os criterios de calidade e competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Consello de Goberno, Xerencia, sindicatos e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.
<p>4.4.2. Favorecer o uso de medios telemáticos para accións formativas ou reunións que faciliten a conciliación e a corresponsabilidade da vida familiar, persoal e profesional, procurando que isto non supoña un prexuízo para as traballadoras derivado da actual fenda de coidados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Axentes: Vicerreitoría de Planificación e Unidade de Igualdade. - Impacto: comunidade universitaria.