

# 3º informe de seguimento



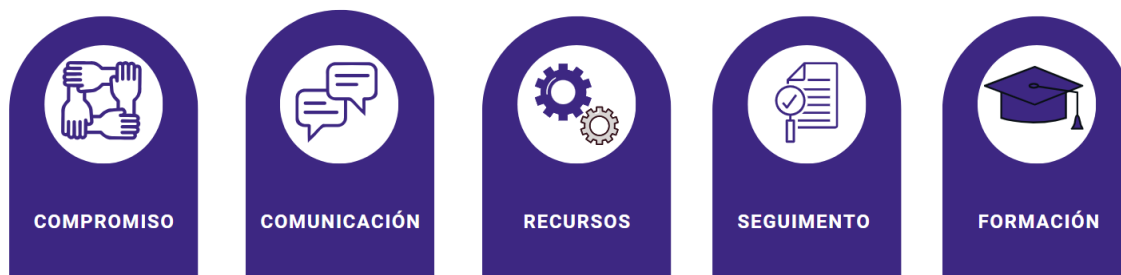
do III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo

A [LO 2/2023, de 22 de marzo, do sistema universitario](#) reforza a importancia da igualdade e da equidade para o sistema universitario, establecendo ademais a obriga de que as universidades deben contar con plans que garantan a igualdade de xénero en

todas as súas actividades. Esta lei vincula a forma e o procedemento deste marco programático cos que establece a [LO 3/2007](#), onde se establece que os plans de igualdade entre mulleres e homes deben incluír criterios e mecanismos de seguimento, avaliación e actuación (art.46).

A Unidade de Igualdade é o servizo de xestión encargado na Universidade de Vigo de implantar, seguir e avaliar os plans de igualdade da institución. No marco destas funcións fai un seguimento anual sobre a implementación do [plan](#) e o seu estado de execución que se presenta a través deste [informe público de seguimento](#) no que se inclúen os graos de execución de cada medida e eixe e o estado de desenvolvemento do plan.

O plan de igualdade ten ademais 5 **criterios de execución** que inciden potenciando o seu impacto:



- **Compromiso.** É un documento programático impulsado pola Comisión de Igualdade, un órgano colexiado, e foi aprobado por Consello de Goberno o 20 de novembro de 2020.
- **Comunicación.** O actual plan está dispoñible para consultar en [acceso aberto](#) en varios apartados da web da UVigo en galego, castelán e inglés. Anualmente publícase un informe de seguimento con toda a información sobre a execución do plan.  
A través da Unidade de Igualdade lévanse a cabo accións de comunicación dirixidas aos diferentes sectores da comunidade universidade e sesións de traballo coas enlaces de igualdade dos centros.
- **Recursos.** A Universidade de Vigo creou a Unidade de Igualdade no ano 2006, 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](#) 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 nos últimos anos ten asinados convenios de colaboración que permiten financiar e desenvolver diferentes medidas contempladas no plan.

Os ingresos do ano 2023 para a implementación do plan foron:

Liña	Tipo	Cantidade
Orzamento	Propio	42 800
Convenio Secretaría Xeral de Igualdade para a distribución de fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero	Colaboración	50 000
Convenio coa Deputación de Pontevedra para o mantemento da Cátedra Feminismos 4.0 DePo-UVigo	Colaboración	65 000
Convenio de colaboración entre a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade e a Universidade de Vigo en execución do Plan Corresponsables	Colaboración	20 000
<b>TOTAL</b>		<b>177 800,00</b>

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

A Unidade de Igualdade leva a cabo unha planificación e un seguimento continuado das accións incluídas no plan.

Tamén se actualiza o cronograma de execución. Nesta táboa indícanse as medidas **completadas**, aquelas que polo seu carácter ordinario ou por terse feito algunha actuación sobre elas están **en proceso** e as que están **pendentes ou en previsión de ser implementadas** en etapas posteriores.

2021			2022			2023			2024 <sup>1</sup>		
1° C	2° C	3° C	1° C	2° C	3° C	1° C	2° C	3° C	1° C	2° C	3° C
1.1.1		1.1.1	1.1.1		1.1.1	1.1.1		1.1.1	1.1.1		1.1.1
	1.1.2			1.1.2				1.1.2		1.1.2	
1.2.1					1.2.1			1.2.1			1.2.1
1.2.2			1.2.2			1.2.2			1.2.2		
						1.3.1			1.3.1		
							1.3.2			1.3.2	
				1.4.1							
								1.4.2			
2.1.1	2.1.2	2.1.1	2.1.1		2.1.1	2.1.1		2.1.1	2.1.1		2.1.1
					2.1.2	2.1.2	2.1.2				2.1.2
								2.2.1			2.2.1
								2.2.2		2.2.2	
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
							2.4.1				2.4.1
3.1.1		3.1.1	3.1.1		3.1.1	3.1.1		3.1.1	3.1.1		3.1.1
3.1.3				3.1.3				3.1.3		3.1.2	
3.2.1		3.2.2			3.2.2		3.2.2	3.2.2			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	3.2.3	3.2.4
	3.3.1			3.3.1			3.3.1	3.3.1		3.3.1	
							3.3.2			3.3.2	
							3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1
								3.4.2			
								3.4.3		3.4.3	
										3.4.4	
	4.1.2			4.1.2		4.1.1			4.1.2		
				4.1.4			4.1.3				
								4.1.4	4.1.4		
						4.2.1					
					4.2.2			4.2.2	4.2.2		
								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	4.4.1	4.4.2
							4.4.2		4.4.2	4.4.2	4.4.2

- **Formación.** A Unidade de Igualdade impulsa un programa de formación en igualdade para a comunidade universitaria. O [Itinerario Formativo Virtual en Xénero](#) ten dúas convocatorias anuais, un por cada cuadrimestre. Desde que se puxo en marcha, no ano 2020, houbo 9 821 inscricións e 5 802 cursos completados.

Tamén se levan a cabo actividades formativas individualizadas pola temática, o colectivo destinatario ou a metodoloxía empregada que

<sup>1</sup> O cronograma preséntase actualizado á data de publicación deste informe (11/03/2024).

complementan a formación para que se poida incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades da vida universitaria.

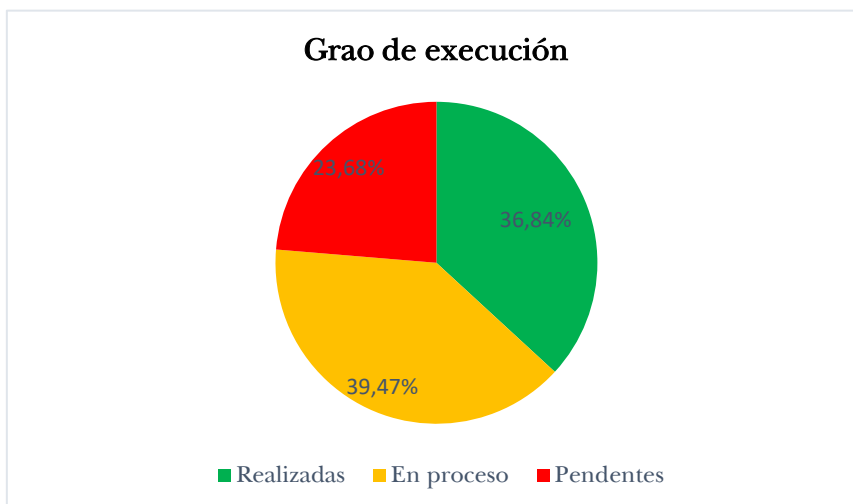
Este terceiro, e último, informe de seguimento recolle unha actualización da información necesaria para verificar o cumprimento efectivo das medidas e dos obxectivos propostos. Este seguimento permítenos detectar cuestións susceptibles de mellora na execución das medidas de igualdade que se prevén no III Plan de igualdade da UVigo.

A metodoloxía de recollida de información está baseada en fichas deseñadas para presentar os datos máis significativos de cada unha das medidas do plan.

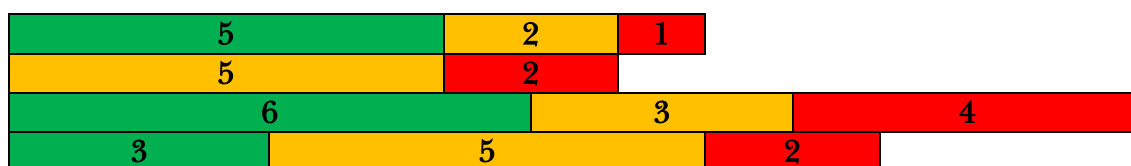
## Estado de execución

O plan está estruturado en catro eixes temáticos, con obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos para os que se prevén diferentes medidas.

Eixe	Medidas	Estado de execución		
		Realizada	En proceso	Pendente
1. Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar	8	5	2	1
2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade	7	0	5	2
3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero	13	6	3	4
4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero	10	3	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>14</b> <b>36,84 %</b>	<b>15</b> <b>39,47 %</b>	<b>9</b> <b>23,68 %</b>



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 levarse a cabo.



### 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 2023. Nas accións que sinalamos como realizadas ou sobre as que se fixo algunha actuación, mesmo que esta non sexa definitiva para cumprir os obxectivos propostos, incluímos tamén un enlace ás evidencias para verificar o estado de execución de cada medida.

A información detallada de cada acción figura no Anexo I, a través das fichas de seguimento de cada medida na que se incorporan outros datos como os indicadores, recursos empregados, custo ou suxestións de mellora entre outros.

## 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 ± Campas en redes sociais noutras datas significativas e datas destacadas no Calendario de Igualdade
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.	<u>Observatorio de Igualdade</u>
1.2.1. Crear un distintivo de igualdade para promover a igualdade de xénero en todos os centros, facultades e escolas.	<u>Resolución da 3ª edición e convocatoria da 4ª</u>
1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros.	Convocatoria anual axudas para actividades <u>docentes e sensibilización</u>
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.	Os datos actuais son de presenza equilibrada e mesmo con maior presenza de mulleres (caso das vicerreitorías) máis ao ser unha acción continuada e con algún

	desaxuste non se dá por concluída.
1.4.1. Manter a actual existencia dun equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo.	<u>Datos</u> A distribución das xefaturas das 38 unidades, oficinas e áreas actuais é de 22 mulleres (57,89 %) e 16 homes (42,10).
1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio paritario por sexo nos niveis de supervisión e de dirección no ámbito da investigación.	Ver datos na ficha de seguimento

## 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.	Aumentou o número de enlaces a 34 e están a desenvolver actividades propias no centro Actividade continua polo que non se dá por concluída.
2.1.2 Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade.	Incorporación dun posto base por acumulación de tarefas Convenios coa SXI e convenio coa Deputación de Pontevedra
2.2.1.Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero	Informe de impacto de xénero
2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outros.	Comisión de Prevención e Riscos Laborais e Comisión de Calidade



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.	Revisión da linguaxe inclusiva e non sexista de documentación a solicitude dos servizos e centros
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>
-----------------------	---



#### Accións:

3.1.1 Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria.	8ª e 9ª edición do <u>formativo virtual en xénero</u> Formacións específicas
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.	Tradución de 3 novas guías
3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola UVigo.	Mantense como mérito nas axudas propias de mobilidade, na convocatoria propia de investigación e na de

	<p>anticipos de financiamento estrutura. Nas de produción científica e na de transferencia inclúese un apartado sobre a acción positiva para corrixir discriminacións.</p> <p>A acción positiva aprobada por Resolución Reitoral do 18 de xaneiro de 2021 tamén se aplica na convocatoria de Axudas do Campus de Ourense INOU-Campus Auga</p>
3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.	<p>8ª edición XUGeX Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo Apoio ao desenvolvemento de accións formativas nos centros</p>
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.	<p>Publicación de 2 volumes da colaboración coa colección Feminismos de Galaxia Editorial <i>Gender On Feminism. Journal of Digital Feminism</i></p>
3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero.	<p><u>Convocatoria de axudas da Cátedra Feminismos 4.0</u></p>
3.3.2. Procurar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento con perspectiva de xénero.	<p><u>RR 11 de xullo do 2024</u></p>
3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de mulleres IP na investigación, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios.	<p>Inclusión como método de desempate e experiencias en centros</p>
3.4.2. Promover a presenza equilibrada na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero.	<p>Presenza equilibrada (ver datos en ficha). Pendente a participación de expertas en xénero</p>
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 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.	Normas de elaboración do POD da UVigo Prácticas particulares nalgúns centros
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.	Elaboración dunha guía de conciliación (pendente de publicación)
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.	Formación, programa de voluntariado e campaña de comunicación
4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e VX para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante.	Apoio aos puntos lilas das festas universitarias

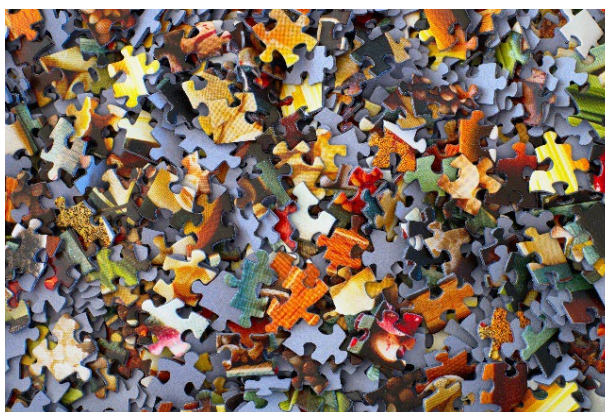
	<u>Punto lila dixital</u> accesible en inglés Impresión e distribución dos tótems
4.3.1 Efectuar campañas de sensibilización dirixidas a homes.	Calendario 2024 Campaña #hometiñaqueser
4.3.2 Desenvolver campañas de sensibilización con referentes masculinos igualitarios.	Cápsulas sonoras O feminismo é para todo o mundo
4.4.1 Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade.	PDI: <u>Medidas de acción positiva</u> PTXAS: Pendente
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.	<u>Campus Remoto</u> <u>UVigo</u>

## Conclusiones

O esforzo, a comunicación, a colaboración e a corresponsabilidade de toda a comunidade universitaria son indispensables para desenvolver con efectividade as accións propostas e para poder cumprir os obxectivos formulados e reducir as fendas de xénero e acabar coa desigualdade entre mulleres e homes aínda presente na vida universitaria. Consideramos que este informe de seguimento, o terceiro do actual plan de igualdade, servirá de apoio a este importante compromiso.

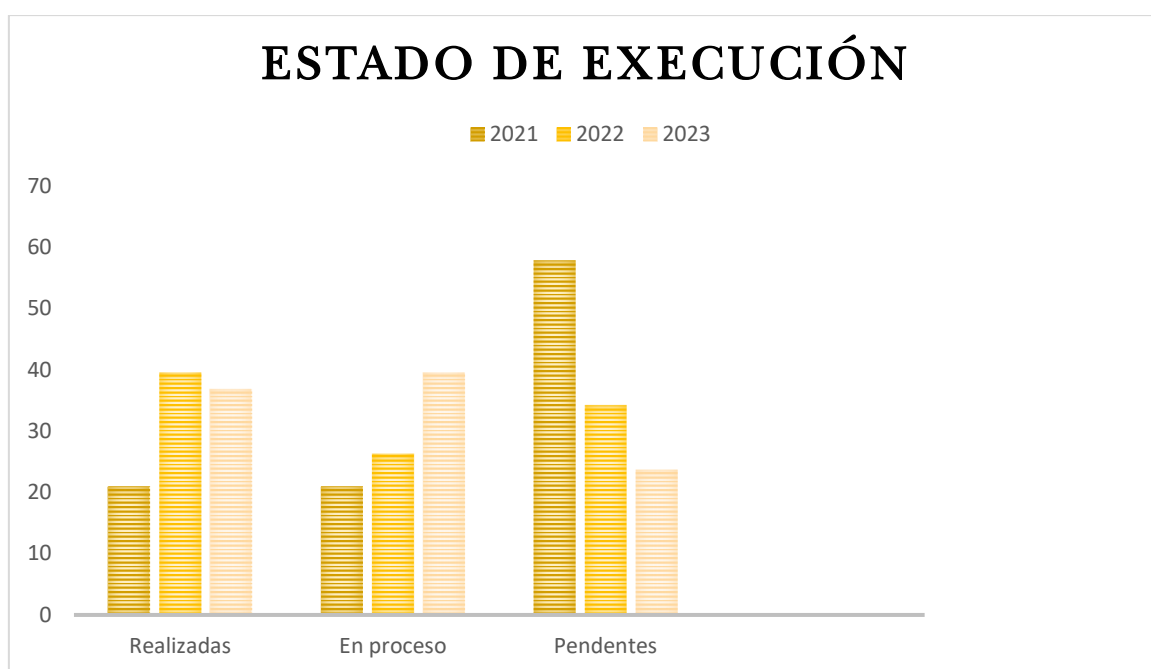
### Avaliación de avances

Durante o ano 2023 realizáronse accións en 29 das 38 medidas previstas (76,31 % do total), algunhas con accións definitivas (36,84 %) e outras con actividades que precisan completarse ou continuar implementándose (39,47 %) para poder dar por pechada esa acción. O carácter estrutural da desigualdade de xénero fai que sexa preciso un traballo continuado e que, na maioría de situacións, non se produza un avance significativo por levar a



cabo unha intervención e hai que continuar traballando para que se produza un cambio significativo.

Aínda así podemos facer unha valoración positiva neste informe en función dos avances conseguidos nestes tres anos de implementación, como se pode ver na seguinte gráfica que fai unha comparativa da evolución neste tempo.



#### Identificación de áreas de mellora

Como nos documentos de anos anteriores, queremos sinalar algunhas cuestións de análise cualitativa que nos parecen de interese:

- Continúa a dinámica pola que se avanza, sobre todo, no desenvolvemento das accións que se impulsan e se executan desde a Unidade de Igualdade. É necesario facer un esforzo extra en reforzar a comunicación, a transversalización e a implicación da comunidade universitaria para que o impacto e efectividade deste programa de accións sexa relevante e se asuma como un reto común.
- Existe un número elevado de accións que teñen un carácter continuado, dado que buscan incidir en cuestións de carácter estrutural, ao que se dedica unha gran parte dos limitados recursos do servizo. Paralelamente, neste proceso constante de adaptación do patriarcado, xorden novos ámbitos de intervención -ou con outras formas- sobre os que é preciso coñecer como afectan á vida universitaria e prever mecanismos e accións de corrección.
- Necesitamos equilibrar a atención aos diferentes sectores da comunidade universitaria. Os resultados do seguimento amosan unha incidencia desigual e un certo desequilibrio no número de accións propostas que benefician directamente a un sector determinado da comunidade

universitaria. Pese a isto, hai que recordar que de forma indirecta todas estas accións teñen un impacto positivo na vida universitaria e tamén na sociedade xeral, polo papel social e formativo da propia universidade. A Unidade de Igualdade comprométese a ter en conta esta cuestión na planificación de actividades e na organización do traballo dos seguintes anos e a trasladarlle esta información á Comisión de Igualdade.

- A participación masculina segue sendo marxinal. Durante o 2023 leváronse a cabo accións dirixidas aos homes da comunidade universitaria. Agardamos que estas e outras medidas aumenten a sensibilización e a implicación dos homes da Universidade de Vigo xa que son parte necesaria e imprescindible para alcanzar un verdadeiro cambio nas relacións de xénero.

### **Análise de impacto**

Este informe axúdanos a avaliar o estado de execución das políticas de igualdade da Universidade de Vigo e, ao mesmo tempo, poder mellorar na execución e na planificación do 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 organizar os nosos recursos de forma máis eficiente.

Hai accións cunha participación elevada, como os programas formativos ou as convocatorias de axudas para realizar actividades docentes e de sensibilización en materia de igualdade de xénero. Uns datos que amosan o interese en desenvolver estes aspectos na vida académica, tanto para formarse como para completar a docencia incorporando a perspectiva de xénero e os contidos específicos.

Tamén se estendeu esta dedicación aos centros, con novas escolas, facultades e centros de investigación que se esforzan en presentar diagnoses para amosar o seu compromiso coa igualdade entre mulleres e homes. Isto supón un certo progreso na institucionalización da igualdade de xénero.

E tamén aumentou o número de vicerreitorías, áreas, unidades e servizos que implican activamente á Unidade de Igualdade no seu traballo para transversalizar a perspectiva de xénero na xestión.

Este documento permítenos manter informada a toda a comunidade universitaria e que calquera persoa interesada poida estar ao tanto dos avances e valoracións feitas. Confiamos en que, este esforzo comunicativo e de transparencia, 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.

Nos últimos anos houbo avances significativos en materia de igualdade de xénero no noso contexto, aínda que persisten desafíos importantes. As fendas salarial de xénero e de coidados, a insuficiente representación de mulleres en postos de responsabilidade e de toma de decisións, a persistencia de roles e estereotipos de xénero e as súas implicacións, o androcentrismo e o sexismo ou a violencia machista continúan sendo preocupacións importantes que requiren unha

atención continua e accións concretas na comunidade universitaria. Tamén se debe ter en conta o posible impacto do negacionismo e dos discursos de odio que atacan o coñecemento científico e afectan á convivencia desde posicións que dificultan o debate e a reflexión.

É necesario recoñecer o valor da perspectiva de xénero para avanzar na calidade e na excelencia e para construír comunidades onde todas as persoas poidan desenvolverse en igualdade de oportunidades.

Por iso é cómpre integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas e prácticas da universidade para garantir un esforzo común e reforzar o compromiso institucional e comunitario cunha universidade máis xusta e equitativa.

## ANEXO I

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

A continuación inclúense as fichas de seguimento das 38 medidas, con información detallada do seu estado de execución a data 31 de decembro do 2023 e outros datos que completan o informe de seguimento.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 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.		
<b>Acción: 1.1.1. Conmemorar os días especiais (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización</b>		
Actividades: Actos e accións arredor do <u>11F; 8M e 25N</u>		
Impulso: Unidade de Igualdade, Unidade de Cultura Científica, grupo de docentes e investigadoras e direccións dos centros.	Execución: Unidade de Igualdade, Vicerreitoría de Comunicación, enlaces de igualdade e direccións dos centros e grupos de docentes.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"><li>- Persoal propio</li><li>- Recursos da UVigo (espazos, canles de comunicación, materiais funxibles etc.)</li><li>- Financiamento externo (Fecyt, Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero)</li></ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"><li>- Actividades realizadas</li><li>- Participación</li><li>- Impacto na comunidade universitaria</li><li>- Materiais elaborados</li></ul>		
Temporalización: Cada ano.	Custo: Variable.	Realizada.
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"><li>- Continuar ampliando o programa</li><li>- Fomentar a transversalización</li><li>- Dar maior presenza a outras datas para reforzar o enfoque interseccional</li><li>- Incorporar a sectores da comunidade universitaria con menos participación</li></ul>		



**Notas:** Esta actividade ampliouse con outras campañas, de menor nivel, en redes sociais e outros medios para outorgarlle un carácter máis interseccional, empregando de referencia outras datas significativas sinaladas no Calendario de Igualdade que edita a Unidade de Igualdade. Algunhas destas datas no ano 2023 foron o [Día Internacional de Concienciación sobre o virus do papiloma humano](#) (VPH); [Día Mundial da Endometriose](#) ou [Día Internacional do Pobo Xitano](#).

Pódese comprobar o impacto desta medida no aumento de actividades organizadas desde os centros, outras áreas e servizos e integrantes dos diferentes sectores da comunidade universitaria.

EIXE I Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 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.		
<b>Acción: 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</b>		
Actividades: <a href="#">Observatorio de Igualdade</a>		
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Unidade de Igualdade	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo (recollida de datos, canles de comunicación, materiais funxibles etc.)</li> <li>- Financiamento externo (Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero e Plan Corresponsables)</li> </ul>		
Indicadores: Realización de informes e estudos.		
Temporalización: Cada ano.	Custo: Variable.	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: dispoñible na web nun apartado propio e difundido a través das canles da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar e actualizar os informes con estudos específicos e datos cualitativos</li> <li>- Buscar fórmulas de comunicación directas con cada sector da comunidade universitaria para coñecer os seus intereses concretos e achegarlle os datos que poidan ser do seu interese</li> <li>- Transversalizar esta medida a outras oficinas, áreas, unidades ou vicerreitorías</li> </ul>		

**Notas:** Desde o inicio do III plan leváronse a cabo 7 estudos, nos tres últimos centrado na análise de datos cuantitativos, polo que sería de interese ampliar as cuestións e as metodoloxías dos informes para proporcionar información máis completa e de maior calidade.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 1.2. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.		
<b>Acción: 1.2.1. Crear un distintivo de igualdade para promover a igualdade de xénero en todos os centros, facultades e escolas</b>		
Actividades: <a href="#">Distintivo de Igualdade da Universidade de Vigo</a>		
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Unidade de Igualdade	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Comisión avaliadora externa</li> <li>- Recursos da UVigo (espazos, canles de comunicación, materiais funxibles etc.)</li> <li>- Financiamento propio (distribución orzamentaria de 3 000 euros para cada premio, impresión de vinilos, honorarios da comisión e desenvolvemento do acto de entrega do Distintivo)</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitudes presentadas</li> <li>- Distintivos entregados</li> <li>- Accións realizadas nos centros co crédito do Distintivo</li> <li>- Participación nas actividades desenvoltas</li> </ul>		
Temporalización: Anual.	Custo: Variable.	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: apartado propio na web e difusión a través das canles da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar o documento de boas prácticas presentadas polos centros</li> <li>- Incorporar a sectores da comunidade universitaria menos participativos</li> <li>- Facer un seguimento participado desta medida para valorar o seu impacto e funcionamento</li> </ul>		

**Notas:** En cada edición, e na medida do posible, fóronse incorporando as suxestións recollidas (revisión dos criterios, ampliación a centros e institutos de investigación, prazos de xestión etc.).

Pasados tres anos, xa son dez os centros que contan cun Distintivo de Igualdade, unha listaxe á que se incorporaron na terceira edición resolta no ano 2023 a Facultade de 11

Dereito do campus de Ourense, a Escola de Enxeñaría de Telecomunicación de Vigo e o centro de investigación atlantTic.

O Distintivo de Igualdade está a permitir que a través das solicitudes se faga unha diagnose de xénero pormenorizada nos centros participantes. Tamén cómpre destacar o esforzo de facultades, escolas e centros que, tras unha primeira solicitude non premiada, esforzáronse en mellorar na promoción da igualdade de xénero e conseguiron o distintivo en edicións posteriores. Estes dous aspectos son bos indicadores do impacto positivo que esta medida está a ter na comunidade universitaria.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 1.2. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.		
<b>Acción: 1.2.2. Impulsar as actividades docentes e de sensibilización con perspectiva de xénero nos centros</b>		
Actividades: <u>Convocatoria de axudas.</u>		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Unidade de Igualdade.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Comisión avaliadora colaboradora</li> <li>- Recursos da UVigo (espazos, canles de comunicación, materiais funxibles e infunxibles, Campus Remoto etc.)</li> <li>- Financiamento propio: 20 000 euros distribuídos equitativamente en cada liña de axudas.</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitudes presentadas</li> <li>- Actividades realizadas</li> <li>- Participación</li> </ul>		
Temporalización: Anual	Custo: 20 000 euros	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: apartado propio na web, difusión a través das canles da UVigo e carteis promocionais de cada actividade.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar economicamente a convocatoria e promover que participen outros sectores da sociedade e multiplicar o seu impacto</li> <li>- Facer un seguimento e avaliación participada desta medida</li> <li>- Fomentar a participación masculina</li> <li>- Elaborar materiais de información e sensibilización para entregar nas actividades</li> </ul>		

**Notas:** Esta é unha acción consolidada que leva anos implantada no desenvolvemento da Universidade de Vigo. Na convocatoria de 2023 desenvolvéronse en total 26 actividades cunha participación de 1 204 persoas (941 mulleres e 263 homes). No mesmo ano presentáronse 15 solicitudes de actividades docentes (21 670,00 €) e 17 de sensibilización (21 020,00 €) o que demostra a súa excelente acollida e a súa necesidade, que desborda as condicións da convocatoria.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 1.3. Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e nas tomas de decisión.		
<b>Acción: 1.3.1. Promover a presenza paritaria de homes e mulleres nos congresos, comités e outros espazos e actividades universitarias</b>		
Actividades: Sen actividades específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación.	Execución: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación.	
Grupo ou poboación destinataria: PDI, PI e estudantes.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de datos de participación desagregados por sexo</li> <li>- Número de congresos, comités e outros espazos con participación equilibrada</li> <li>- Materiais ou recursos elaborados</li> </ul>		
Temporalización: 2024	Custo: Por determinar	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo e comunicación directa coas persoas responsables.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facer unha diagnose, por ámbitos de coñecemento, da composición e organización de actividades académicas na UVigo</li> <li>- Realizar unha campaña para sensibilizar sobre a participación equilibrada</li> <li>- Elaborar unha guía con pautas que faciliten incorporar a perspectiva de xénero na organización de actividades académicas</li> </ul>		

**Notas:** Coidar a representación e a participación dá visibilidade e reconece o traballo na creación de coñecemento das mulleres que forman parte da comunidade universitaria.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 1.3. Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e nas tomas de decisión.		
<b>Acción: 1.3.2. Garantir a paridade nos órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos e candidaturas electorais</b>		
Actividades: Non se realizaron accións específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Equipo de goberno e equipos directivos dos centros.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: Sen determinar polo momento.		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de órganos unipersoais, órganos colectivos, espazos de poder e consultivos e candidaturas electorais con participación equilibrada por sexo</li> <li>- Medidas para incentivar e apoiar a participación do sexo menos representado</li> </ul>		
Temporalización: 2024	Custo: -	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: Non procede		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un informe diagnose cuantitativo e cualitativo que permita valorar as medidas máis indicadas, de ser precisas</li> <li>- Visibilizar boas prácticas</li> <li>- Incluír unha perspectiva interseccional no desenvolvemento desta medida</li> </ul>		

**Notas:** Os datos actuais son de presenza equilibrada e mesmo con maior presenza de mulleres (caso das vicerreitorías) máis ao ser unha acción continuada e con algún desaxuste, como sucede na distribución das direccións e secretarías de departamentos, non se dá por concluída.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar		
Obxectivo: 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.		
<b>Acción: 1.4.1. Manter a actual existencia dun equilibrio representativo entre os sexos nas xefaturas de servizo</b>		
Actividades: Non se realizaron accións específicas.		

Impulso: Equipo de goberno.	Execución: Equipo de goberno.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: Non son necesarios.		
Indicadores: Datos da representación por sexo nas xefaturas de servizo dentro do rango de equilibrio.		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Non ten custo directo.	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un informe cualitativo con perspectiva de xénero sobre a experiencia nas xefaturas de servizo.</li> <li>- Ofrecer formación en xestión e liderado con perspectiva de xénero</li> <li>- Promover espazos de reflexión e traballo en rede para aplicar a perspectiva de xénero de forma transversal no traballo dos servizos</li> </ul>		

**Notas:** A UVigo conta cunha organización administrativa estruturada en sete áreas, das que dependen ata 38 servizos, unidades e oficinas segundo sexa a súa denominación, e das que son responsables un total de 22 mulleres (57,89 %) e 16 homes (42,10). En todas as áreas a presenza de mulleres é máis numerosa, aínda que destacan as direccións de área da organización institucional (son sete as mulleres responsables das oito direccións nas que se divide) e a área da administración desconcentrada (catro directoras e un director). Na área de Servizos Xerais hai oito responsables varóns e tres mulleres. Esta acción dáse por completada xa que dentro do período de implementación do plan non haberá cambio do equipo de goberno e estes postos son, na súa maioría, de libre designación.

EIXE 1 Cultura da igualdade: sensibilizar, visibilizar e comunicar	
Obxectivo: 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.	
<b>Acción: 1.4.2. Favorecer a existencia dun equilibrio paritario por sexo nos niveis de supervisión e de dirección no ámbito da investigación</b>	
Actividades: Non se realizaron accións específicas.	
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Equipo de goberno e Vicerreitoría de Investigación
Grupo ou poboación destinataria: Persoal investigador.	

Medios: Non son necesarios.		
Indicadores: - Datos da distribución por sexos.		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Non ten custo directo.	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: -		
Suxestións de mellora: - Adaptar a medida a unha representación equilibrada (40-60) para adecuala aos criterios máis estendidos - Promover unha formación específica en perspectiva de xénero das persoas que forman parte dos niveis de supervisión e de dirección no ámbito da investigación - Informar e sensibilizar sobre os aspectos positivos do traballo en equipos diversos e representativos		

**Notas:** Segundo os datos públicos, a actual distribución por sexo nos niveis de supervisión e de dirección da Vicerreitoría de Investigación son:

Posto	Mulleres	Homes
Vicerreitor/a	1	0
Dirección da área de investigación	1	0
Dirección do Servizo de Publicacións	0	1
Dirección do Campus do Mar e CIM	0	2
Dirección do Campus Vigo Tecnolóxico	0	1
Dirección do CACTI	1	0
Dirección e subdirección do CINBIO	1	1
Dirección e subdirección de atlantTic	1	1
Dirección de Ecimat	0	1
Dirección e subdirección do Cintex	1	1
Dirección de Cispac	0	1
Dirección de Ecobas	0	1
Dirección do Instituto de Agroecoloxía e Alimentación	0	1
Dirección da Área de Proxectos Internacionais de Educación	1	0
Dirección da Área de Proxectos Internacionais de Investigación	1	0
Dirección de Ifcae	0	1
Comisión de investigación	7	4
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
<b>Porcentaxe</b>	<b>48,38 %</b>	<b>51,61 %</b>

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade		
Obxectivo: 2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.		
<b>Acción: 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</b>		
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción da figura de enlace de igualdade.</li> <li>- Accións de comunicación e seguimento coas e cos enlaces de igualdade.</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Equipos directivos dos centros e Unidade de Igualdade.	
Grupo ou poboación destinataria: Persoal dos centros e estudantado.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de enlaces</li> <li>- Actividades desenvoltas entre a Unidade e as e os enlaces de igualdade</li> <li>- Número de accións propostas polas e polos enlaces dos centros</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Non ten custo directo.	En proceso.
Mecanismos de difusión e de comunicación: Canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar unha convocatoria de axudas de xestión para actividades de promoción de igualdade destinada a enlaces dos centros</li> <li>- Seguimento e avaliación coas enlaces da súa experiencia no posto para poder facer unha diagnose e recoller boas prácticas e promover accións de mellora</li> <li>- Incorporar a outros colectivos e ampliar a figura aos servizos centrais e ao alumnado</li> </ul>		

**Notas:** Cómpre promover a participación masculina entre estas figuras, actualmente é só do 13,33 %, para aumentar a implicación e o papel dos homes da comunidade universitaria na promoción da igualdade de trato e de oportunidades.



EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade		
Obxectivo: 2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.		
<b>Acción: 2.1.2 Reforzar con recursos humanos e económicos a Unidade de Igualdade</b>		
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar os recursos humanos</li> <li>- Reforzar os recursos económicos</li> </ul>		
Impulso: Equipo de goberno.	Execución: Equipo de goberno.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos propios da UVigo</li> <li>- Convenios de colaboración externa</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de integrantes da Unidade de Igualdade</li> <li>- Orzamento dispoñible</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: -	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: Espazo web da Unidade de Igualdade, informes de seguimento e memorias de actividades e accións de presentación do traballo da Unidade de Igualdade.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar persoal estable con dedicación a tempo completo para reforzar o equipo de traballo administrativa e tecnicamente</li> <li>- Aumentar o orzamento propio da Unidade para favorecer a súa autonomía e capacidade de acción (o apoio económico por convenios de colaboración está sempre restrinxido por tempo, localización, temática e tipo de accións)</li> <li>- Promover a creación de enlaces de igualdade entre outros sectores da comunidade universitaria e a participación da comunidade universitaria con redes de apoio e de traballo sectoriais</li> </ul>		

**Notas:** A Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do sistema universitario reforzou as unidades de igualdade ao incluílas entre as unidades básicas q deben ter as universidades, públicas e privadas. No entanto, a nova lei perdeu a oportunidade de dotalas duna estrutura mínima. No referente ás unidades, a LOSU indica que deberán estar dotadas «con recursos humanos e económicos suficientes» para «asesorar, coordinar e avaliar a incorporación transversal da igualdade entre mulleres e homes no desenvolvemento das políticas universitarias, así como de incluír a perspectiva de xénero no conxunto de actividades e funcións da universidade.» E deixa, á autonomía universitaria, establecer o seu réxime de funcionamento.

Tendo en conta o aumento nas competencias e o coidado co que deben ser tratadas algunhas das consultas e solicitudes recibidas nestes servizos, - nomeadamente aquelas relacionadas coas violencias machistas ou coa conciliación- cómpre que estean

suficientemente dotados mais tamén que o faga persoal experto, cun coñecemento amplo do funcionamento da universidade, para o que se require estabilidade e poder traballar coordinadamente cun equipo multidisciplinar.

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade		
Obxectivo: 2.2. Integrar e transversalizar a perspectiva de xénero na gobernanza, estruturas e funcionamento universitario.		
<b>Acción: 2.2.1.Favorecer o deseño de orzamentos con perspectiva de xénero</b>		
Actividades: Informe de impacto de xénero dos orzamentos		
Impulso: Xerencia	Execución: Unidade de Igualdade e Xerencia	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo (datos recollidos, software, canles de comunicación etc.)</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de impacto de xénero</li> <li>- Valoración do informe</li> <li>- Grao de transversalización da perspectiva de xénero</li> </ul>		
Temporalización: 2023-2024	Custo: Sen custo directo.	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles da UVigo		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- No informe de 2023 incluíuse unha proposta para integrar o proceso desde o inicio e recoller información detallada para poder facer unha revisión cuantitativa e cualitativa o máis axustada posible á realidade de cada servizo ou vicerreitoría</li> <li>- Formar ao persoal responsable de deseñar a proposta de gasto na aplicación da perspectiva de xénero</li> <li>- Dar visibilidade aos efectos positivos de incorporar a perspectiva de xénero na xestión universitaria</li> </ul>		

**Notas:** A LO 2/2023, de 22 de marzo, do sistema universitario estableceu no 2023 a obrigatoriedade de que os orzamentos para aprobarse incorporen a perspectiva de xénero: «Artigo 57.3. No procedemento de elaboración do orzamento incluíranse informes de impacto por razón de xénero (...)»

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade.		
Obxectivo: 2.2. Integrar e transversalizar a perspectiva de xénero na gobernanza, estruturas e funcionamento universitario.		
<b>Acción: 2.2.2. Integrar a perspectiva de xénero na responsabilidade social, prevención e riscos laborais, calidade, cooperación e asesoría legal, entre outros</b>		
<p>Actividades:</p> <p>Participación do persoal da Unidade de Igualdade nas comisións de Prevención e Riscos Laborais e na de Calidade</p> <p>A Área de Equidade e Diversidade incorpora un enfoque transversal feminista e de dereitos humanos no seu traballo: <u>Semana galega da cooperación</u>; dispón de dous <u>programas de voluntariado</u> en coordinación coa Unidade de Igualdade para acompañamento de situacións de violencia de xénero en Ourense e Vigo; a súa oferta de formación inclúe accións con perspectiva de xénero como o <u>Curso de metodoloxía do enfoque do marco lóxico aplicada aos proxectos de cooperación internacional ao desenvolvemento</u> e o curso Axenda 2030_Axentes do Cambio; programou a exposición <u>Enredadas no cambio</u>; ofrece o programa <u>Galicia Abriga</u> de acollemento a mulleres defensoras de dereitos e a <u>bolsas Learn África</u> destinadas a mulleres africanas; en colaboración co Consello Social outorga os premios UVigo_humana que no ano 2023 foi para a Iniciativa Mesoamericana de Mujeres defensoras de derechos.</p>		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Áreas, servizos e unidades.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <p>Achegas feitas e incorporadas no traballo das áreas, servizos e unidades</p>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen custo directo.	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: Canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar e implementar un programa de formación para transversalizar a perspectiva de xénero nos servizos de xestión</li> <li>- Promover a incorporación dun informe de impacto de xénero en documentos e accións de especial relevancia e impacto na comunidade universitaria</li> <li>- Elaboración dun recurso con pautas xerais mínimas de actuación para incorporar a perspectiva de xénero no traballo de xestión universitaria</li> </ul>		

**Notas:** Durante o ano 2023 a Unidade de Igualdade tamén participou, a través da súa directora, na elaboración das normas de convivencia aprobadas na UVigo, nas que tamén se incorporaron contidos con perspectiva de xénero.

É importante explorar fórmulas máis autónomas e transversais de traballo, que non dependan da participación directa da Unidade de Igualdade, xa que este servizo non ten recursos humanos suficientes nin capacidade para traballar colaborativamente nas diferentes áreas da universidade.

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade		
Obxectivo: 2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.		
<b>Acción: 2.3.1. Garantir unha comunicación institucional inclusiva na universidade</b>		
Actividades: Sen actividades específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación.	Execución: Vicerreitoría de Comunicación.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accións desenvoltas</li> <li>- Materiais e recursos elaborados</li> <li>- Avaliación da comunicación institucional desde a perspectiva de xénero</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: -	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: Canles da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar e implementar un programa de formación sobre comunicación inclusiva para o persoal da UVigo</li> <li>- Crear recursos específicos de apoio</li> <li>- Convocar unha bolsa de formación para a revisión e o apoio na difusión dunha comunicación inclusiva</li> </ul>		

**Notas:** Aínda que percibimos un esforzo e un coidado na comunicación institucional, en ocasións hai contidos que no texto ou na imaxe poden reproducir de forma non intencionada estereotipos e roles de xénero.

É necesario continuar sensibilizando sobre a importancia da linguaxe inclusiva e traballar de forma coordinada, con recursos específicos, para poder garantir o cumprimento desta medida.

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade		
Obxectivo: 2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.		
<b>Acción: 2.3.2. Utilizar linguaxe inclusiva e non sexista nas comunicacións institucionais e adaptar a sinalética correspondente á nomenclatura das facultades, escolas, centros, servizos, unidades e estruturas da UVigo</b>		
Actividades:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión da comunicación</li> <li>- Xestión dos avisos e queixas recibidas</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade e vicerreitorías de Comunicación e de Planificación e Sostibilidade.	Execución: Unidade de Igualdade e vicerreitorías de Comunicación e de Planificación e Sostibilidade.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accións desenvoltas</li> <li>- Materiais e recursos elaborados</li> <li>- Avaliación da comunicación institucional e da sinalética desde a perspectiva de xénero</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: -	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: Canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facer unha diagnose nos centros e edificios para valorar as accións</li> <li>- Promover uns criterios sobre comunicación inclusiva nos manuais de comunicación institucional</li> <li>- Ofrecer un banco de recursos inclusivos e non sexistas para o uso da comunidade universitaria</li> </ul>		

**Notas:** A Unidade de Igualdade atende todas as solicitudes de revisión de linguaxe inclusiva e non sexista que chegan ao servizo. De oficio, informa cando detecta algún uso non inclusivo ou sexista na comunicación institucional e traslada as queixas que se reciben da comunidade universitaria.

EIXE 2. Medidas relativas á igualdade nas estruturas funcionais e organizativas da universidade.		
Obxectivo: 2.4. Promover a protección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.		
<b>Acción: 2.4.1. Favorecer a inclusión da perspectiva de xénero nos criterios de selección das axudas de acción social</b>		
Actividades: Sen accións específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Xerencia.	
Grupo ou poboación destinataria: persoal da comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Axudas convocadas con criterios con perspectiva de xénero</li> <li>• Número de persoas con axudas concedidas en función destes criterios</li> <li>• Avaliación da satisfacción cos criterios empregados</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: -		
Información sobre o impacto: -		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnose das axudas anteriores para avaliar o desenvolvemento das axudas</li> <li>- Coñecer se existen nesgos de xénero ou fendas que afecten de forma diferencial a mulleres e a homes da comunidade universitaria</li> <li>- Realizar un informe cos criterios suxeridos para que a comisión responsable poida valorara a súa incorporación</li> </ul>		

**Notas:** Non se convocaron axudas de acción social polo que non se puido realizar esta acción.

EIXE 3 Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.1. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.		
<b>Acción: 3.1.1 Elaborar cursos de formación en liña de xénero para formar toda a comunidade universitaria</b>		
Actividades: Itinerario Formativo Virtual en Xénero e accións formativas específicas a demanda ou por necesidades especiais.		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Unidade de Igualdade.	
Grupo ou poboación destinataria: Toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Apoio económico dos fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero a través da colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos ofertados e edicións desenvoltas</li> <li>• Persoas inscritas</li> <li>• Eficiencia terminal</li> <li>• Valoracións do alumnado e das responsables da docencia</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: IFVX (2.744,00 €); XUGeX (3.356,19 €); seminarios no máster de secundaria (510,00€) e formación violencias machistas (1.300 €)	Executada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles da UVigo (Duvi, listas de correo), redes sociais da Unidade de Igualdade, boletín de igualdade, carteis, folletos e adhesivos.		
Conclusións e suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manter activo de forma continuada o IFVX e facelo autoxestionado</li> <li>- Diseñar unha oferta nun segundo grao, máis especializada e con actividades complementarias</li> <li>- Diseñar propostas adaptadas aos diferentes colectivos da comunidade universitaria</li> <li>- Seguir ampliando a formación especializada do persoal da Unidade de Igualdade</li> <li>- Fortalecer o programa de titorización na Unidade de Igualdade</li> </ul>		

**Notas:** O [Itinerario Formativo Virtual en Xénero](#) comezou a ofertarse no ano 2020 e, desde entón, desenvolvéronse 9 edicións (a décima está tendo lugar en febreiro e marzo do 2024). Durante este tempo as accións formativas fóronse ampliando ata chegar a 24 cursos de ámbitos moi diversos -os dous últimos no 2023. Desde que se puxo en marcha, no ano 2020, houbo 9 821 inscricións e 5 802 cursos completados. As [valoracións](#) deste

programa formativo son moi positivas e, de forma habitual, inclúen demandas de formación máis avanzada.

Tamén se levan a cabo actividades formativas individualizadas pola temática, o colectivo destinatario ou a metodoloxía empregada que complementan a formación para que se poida incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades da vida universitaria. Na medida do posible, tamén se levan a cabo accións a demanda para atender situacións específicas. Durante o 2023 desenvolvéronse varias propostas:

- Curso Cara á integración da perspectiva de xénero na actualización do Grao en Comercio (en liña síncrona) nunha sesión de 2 h impartido por Eva Aguayo Lorenzo. A esta formación asistiron 14 docentes do centro o día 27 de febreiro.
- [Xornada Interuniversitaria Galega. Submisión química e violencias sexuais](#). En formato virtual síncrono o 21 de marzo do 2023.
- Obradoiro inclusivo sobre igualdade. Unha acción formativa presencial de 4 h sobre igualdade de trato e de oportunidades no Programa universitario para o emprego e a vida autónoma, un título propio da Universidade de Vigo en colaboración coa Asociación Down Vigo (19 e 26 de abril). Este foi o segundo ano que a Unidade de Igualdade participa neste programa formativo.
- [VIII Xornada Formativa en Xénero-XUGeX: Epistemoloxías feministas en acción](#). Nesta xornada, organizada entre as oficinas e unidades de igualdade das tres universidades públicas galegas, programáronse tres relatorios sobre docencia e investigación con perspectiva de xénero e violencias machistas, os tres eixes temáticos do encontro. As relatoras foron María José Rodríguez Jaume, Marta Macho Stadler e Magdalena Suárez Ojeda. Asistiron presencialmente 47 persoas (41 mulleres e 6 homes) e en streaming 28.
- [V workshop Sociedade Dixital e Xénero: Hackeando o Patriarcado](#): A feminisfera en construción (16 de novembro), no que participan investigadoras expertas, nacionais e internacionais, no ámbito das CETEM e do feminismo.
- Dous seminarios consecutivos en formato virtual síncrono o 27/10/2023 (16:00 a 20:00 h) para coñecer como incluír a perspectiva de xénero na formación do futuro profesorado de secundaria a través no Máster universitario en profesorado en Educación Secundaria Obrigatoria, Bacharelato, Formación Profesional e Ensinanza de idiomas. O programa estaba formado por Construíndo o masculino disidente a cargo de Xosé Cabido e Educar para a igualdade, cuestión legal e ética impartido por Marián Moreno. Ao ser un mestrado que se imparte nos tres campus da Universidade de Vigo, optouse polo formato virtual para favorecer a asistencia do maior número de estudantes. As gravacións están dispoñibles, para o acceso do alumnado cun enlace privado, como un recurso formativo polo que se trata dunha acción con impacto sobre 219 mulleres e 110 homes (329 estudantes).
- Ademais da participación virtual en xornadas e seminarios formativos e a realización de accións formativas especializadas, o persoal da Unidade de Igualdade participou en dous cursos especializados en violencia de xénero para posteriormente aplicalo nos contidos das intervencións da Unidade de Igualdade e no traballo coa comunidade universitaria. Cursos de verán: Desarmando a masculinidade: implicación dos homes nos cuidados como estratexia de prevención de violencias, do 5 ao 7 de xullo (El Escorial, Madrid) e na [II](#)



[Conferencia internacional para acabar coas violencias de xénero na academia](#), do 23 ao 24 de novembro (Bilbao).

- Durante o 2023, houbo catro alumnas colaborando en proxectos formativos na Unidade de Igualdade. Coincidindo co final e o comezo de dous cursos académicos, estiveron colaborando na Unidade dúas bolseiras en formación, Marinha Paradelo Veiga rematando a súa bolsa no segundo cuadrimestre do curso 2022/2023 e Branca Trigo Cabaleiro, que se incorporou en decembro do 2023. Ambas colaboracións son como bolseira de formación a través do programa de Bolsa de formación en Unidades e áreas dirixidas ao alumnado da Universidade de Vigo, cunha duración de 15 h semanais que remata o 30 de xuño. Tamén estivo realizando prácticas formativas Ángeles Cendón Martínez, estudante do ciclo formativo Promoción da Igualdade de Xénero do CIFP A Xunqueira. Realizou unhas prácticas formativas de 384 horas entre o 10/04/2023 e o 16/06/2023. É a estudante do Mestrado de Políticas sociais e Intervención Sociocomunitaria da Universidade da Coruña, Antía Vidal Nogueira.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.1. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.		
<b>Acción: 3.1.2. Diseñar un mestrado propio de formación en xénero e recursos docentes con perspectiva de xénero</b>		
Actividades: seminarios formativos no Máster universitario en Profesorado en Educación Secundaria Obrigatoria, Bacharelato, Formación Profesional e Ensinanza de Idiomas		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: PDI e Servizo de Xestión de Estudos de Posgrao.	
Grupo ou poboación destinataria: estudantado e persoal docente		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación dun grupo de traballo</li> <li>- Deseño dunha proposta</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: sen determinar	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar a incorporación da perspectiva de xénero nos plans de estudo de grao da Universidade de Vigo</li> </ul>		

- Facer unha diagnose que permita adaptar a proposta á demanda formativa actual na contorna da UVigo
- Identificar o profesorado dispoñible e os recursos propios e externos para levar a cabo esta proposta

**Notas:** Como alternativa, durante o ano 2023 deseñáronse e desenvolvéronse dous seminarios consecutivos para coñecer como incluír a perspectiva de xénero na formación do futuro profesorado de secundaria. Esta acción deseñouse para dar cumprimento á lexislación vixente, que promove este tipo de contidos nos títulos universitarios oficiais que conducen ao exercicio de profesións docentes.

Como docentes participaron Xosé Cabido e Marián Moreno, docentes de secundaria cunha longa traxectoria na introdución da perspectiva de xénero nas aulas e especialistas na formación de docentes.

- Construindo o masculino disidente a cargo de Xosé Cabido, profesor de Filosofía en Educación Secundaria e experto en Masculinidades. Este seminario fixo unha aproximación teórica ao concepto de masculinidade hexemónica machista dentro da sociedade. Abordou como achegarse á masculinidade tóxica e enfrontala, ofrecendo modelos igualitarios ao alumnado de educación secundaria. A secretaria do mestrado, Cristina Batlle, e o docente Xosé Cabido durante o primeiro seminario

- Educar para a igualdade, cuestión legal e ética impartido por Marián Moreno, profesora de Lingua española en Educación Secundaria e asesora de Coeducación do Instituto Asturiano de la Mujer. No segundo seminario, explicouse a necesidade de incorporar a igualdade de xénero, a diversidade e a non discriminación no sistema educativo, atendendo ao marco legal vixente. Traballou sobre exemplos prácticos reais a introdución da coeducación no currículo de educación secundaria.

Este mestrado ten implantación nos tres campus da Universidade de Vigo, polo que o seminario ofertouse virtualmente para facilitar a participación. Ademais as gravacións están dispoñibles, para o acceso do alumnado do mestrado cun enlace privado, como un recurso formativo polo que se trata dunha acción con impacto sobre 219 mulleres e 110 homes (329 estudantes).

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

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

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

Actividades:

- Convenio de colaboración das tres universidades públicas galegas coa Xarxa Vives para traducir as guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero
- Tradución, revisión e maquetación das guías
- Publicación en formato dixital e físico e distribución

Impulso: Unidade de Igualdade.

Execución: Unidade de Igualdade.

Grupo ou poboación destinataria: PDI e alumnado.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos elaborados</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: 2.943,34 €	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar materiais propios</li> <li>- Crear recursos en diferentes formatos</li> <li>- Promover o deseño de materiais dentro do persoal docente da UVigo</li> </ul>		

**Notas:** De forma conxunta coas oficinas de igualdade de xénero da Universidade de Santiago de Compostela e da Universidade da Coruña, levamos a cabo a tradución das tres novas guías elaboradas pola rede Xarxes Vives e dispoñibles en español, a través da renovación do Convenio de cesión de dereitos de tradución, reprodución, distribución e comunicación pública das Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere entre as universidades da Coruña, Vigo e Santiago de Compostela e o Institut Joan Lluís Vives.

- [Enxeñaría Electrónica de Telecomunicación](#)

- [Enxeñaría Multimedia](#)

- [Docencia universitaria con perspectiva de xénero](#)

As novas guías están dispoñibles en formato dixital e, ao incorporar estas tres novas materias, hai [20 manuais de todos os ámbitos de coñecemento](#).

Dentro desta acción tamén se editaron en papel 15 exemplares das guías de Arquitectura e Antropoloxía, pendentes do ano anterior, a mesma cantidade das tres novas do ano 2023 (ambas tiradas foron entregadas nas bibliotecas das tres universidades) e fíxose unha reimpresión para poder entregar exemplares a persoal experto e outros colectivos profesionais e centros docentes e de investigación e divulgación vinculados coas materias.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.
Obxectivo: 3.2. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación.
<b>Acción: 3.2.1. Considerar como mérito adicional a inclusión da perspectiva de xénero nas accións de investigacións financiadas pola UVigo</b>
Actividades:

Deseño, publicación e xestión das convocatorias		
Impulso: Vicerreitoría de Investigación	Execución: Vicerreitoría de Investigación	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatorias con perspectiva de xénero</li> <li>- Persoas beneficiarias das medidas</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024.	Custo: Sen gastos directo na convocatoria.	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reproducir os novos indicadores de avaliación de proxectos de investigación europeos, nacionais e autonómicos en relación á inclusión da perspectiva de xénero e de medidas correctoras por situación de coidados, discapacidade ou violencia de xénero en todas as convocatorias de investigación da UVigo</li> <li>- Formar ao persoal investigador na aplicación da perspectiva de xénero na investigación</li> <li>- Crear grupo asesor de persoal experto en xénero, con recoñecemento académico e profesional, para que informe das pautas para introducir a perspectiva de xénero na investigación de todos os ámbitos de coñecemento</li> </ul>		

**Notas:** A Resolución do 15 de febreiro de 2023 pola que se convocan axudas propias para a mobilidade de persoal investigador, ano 2023 mantén o criterio acordado no ano 2016 polo que se concederá 1 punto ás investigacións que integren a dimensión de xénero segundo informe emitido pola dirección da Unidade de Igualdade. Isto non implica a circunscrición ás investigacións especificamente centradas no xénero, senón que se enfoca dun xeito aberto e non restritivo á inclusión de aspectos relacionados co sexo e o xénero na planificación, metodoloxía e hipóteses empregadas no traballo de investigación.

No ano 2021, a través da [RR 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](#), aprobouse unha acción positiva pola que toda investigadora cunha criatura menor de seis anos; con responsabilidade no coidado directo de familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, dependente a causa da súa avanzada idade, de accidente ou de enfermidade graves ou en atención psicolóxica prescrita por VX terá dereito a solicitar que a avaliación da súa produción científica, docente ou de transferencia sexa equivalente ao promedio acadado por ela nos cinco anos anteriores, polo tempo de duración das mesmas e ata a convocatoria de avaliación inmediatamente posterior á súa finalización. Este dereito é extensible aos investigadores cun informe favorable previo da Unidade de Igualdade. Esta acción positiva aplícase nos criterios de avaliación da produción científica e de transferencia das axudas propias de investigación (RR do 12 de maio de 2023 pola que se

publica a convocatoria de axudas propias á investigación da UVigo para o 2023) e nas [axudas do Campus de Ourense INOU- Campus Auga 2023](#) .

Na convocatoria de axudas propias de investigación e na convocatoria de anticipos de financiamento estrutural, establécese que se poderá utilizar como criterio de priorización ou desempate a paridade de xénero ou que a persoa coordinadora do grupo pertenza ao sexo minoritario.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.2. Fomentar a inclusión da persp. de xénero na investigación.		
<b>Acción: 3.2.2. Promover e ampliar a oferta de formación para impulsar a inclusión da perspectiva de xénero na investigación</b>		
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8ª edición XUGeX</li> <li>- Workshop da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo</li> <li>- IFVX</li> <li>- Apoio ao desenvolvemento de accións formativas nos centros</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Unidade de Igualdade, Vicerreitoría de Investigación e persoal investigador.	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accións desenvoltas</li> <li>- Persoal investigador que realizou algunha acción formativa</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: XUGeX (3 356,19 €) e IFVX (2 744,00 €)	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar seminarios sobre como incluír a perspectiva de xénero na investigación na oferta formativa dos programas de doutoramento da UVigo</li> <li>- Impulsar a elaboración de guías de incorporación da perspectiva de xénero en diferentes ámbitos de investigación</li> <li>- Ofrecer recursos para incorporar a perspectiva de xénero na comunicación, a difusión e a transferencia dos resultados da investigación</li> </ul>		

## Notas:

- [VIII Xornada Formativa en Xénero: Epistemoloxías feministas en acción](#). Na XUGeX, celebrada o 9 de xuño no edificio Redeiras, programáronse tres relatorios sobre docencia e investigación con perspectiva de xénero e violencias machistas, os tres eixes temáticos do encontro. As relatoras foron María José Rodríguez Jaume, Marta Macho Stadler e Magdalena Suárez Ojeda. A esta sesión da xornada asistiron presencialmente 47 persoas (41 mulleres e 6 homes) e en streaming 28.
- [V workshop Sociedade Dixital e Xénero: Hackeando o Patriarcado](#): A feminisfera en construción (16 de novembro), no que participan investigadoras expertas, nacionais e internacionais, no ámbito das CETEM e do feminismo.

## IFVX

Nas edicións desenvoltas no ano 2023 a participación do PDI neste programa formativo foi a seguinte:

- 8ª edición: 82 persoas do PDI (58 mulleres e 24 homes), un 12,46 % do total de inscricións
- 9ª edición: 53 persoas do PDI (39 mulleres e 14 homes), un 9% do total de inscricións.

Durante o ano tamén se realizaron actividades que contaron co apoio da Unidade de Igualdade en centros e actividades da UVigo como:

- Xornada de acollida de estudantes de doutoramento da Universidade de Vigo (21 de abril)
- Feira científica [A Ciencia que vén ten nome de muller](#) (Praza do Berbés, Vigo, 21 de abril)
- Inauguración do ciclo de conferencias A fenda de xénero dixital: construíndo a internet e as relacións sociais dende o empoderamento feminino (20/09/2023)
- Xornada CINTECX 29/09/2023
- GNight (29/09/2023)
- Revisión da perspectiva de xénero e da linguaxe inclusiva e non sexista da obra de divulgación impulsada pola UCC, [Quero ser investigadora 3](#)

No apartado da web da Unidade, [Investigación con perspectiva de xénero](#), hai dispoñibles recursos formativos para o persoal investigador.

De forma indirecta, a existencia de un recoñecemento como os [premios Exeria](#), agora ampliados a teses de doutoramento, tamén promove a titorización e a formación de estudantes de grao, máster e doutoramento para que incorporen a perspectiva de xénero no seu traballo de investigación.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.	
Obxectivo: 3.2. Fomentar a inclusión da persp. de xénero na investigación.	
<b>Acción: 3.2.3. Impulsar a realización de avaliacións cegas das convocatorias propias de bolsas, estadias e proxectos de investigación</b>	
Actividades: sen actividades.	
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación	Execución: Vicerreitoría de Investigación.

Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accións desenvoltas</li> <li>- Acordo de criterios ou instrución</li> <li>- Número de mulleres e homes que obteñen as convocatorias</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: sen determinar.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Levar a cabo un informe diagnose da investigación na UVigo (formación, mobilidade, captación, liderado, traxectoria profesional, condicións da carreira investigadora, permanencia, conciliación etc.)</li> <li>- Impulsar un programa de mentorado para o acompañamento no inicio da carreira</li> <li>- Crear un kit de recursos de igualdade para a captación de persoal investigador, que sirva tamén como elemento de atracción como informativo e de sensibilización</li> </ul>		

**Notas:** Na UVigo hai centros de investigación que xa están implementando como práctica de captación as avaliacións cegas de currículos para o corpo de xestión.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.	
Obxectivo: 3.2. Fomentar a inclusión da persp. de xénero na investigación.	
<b>Acción: 3.2.4. Favorecer unha liña de publicación propia sobre estudos e investigación con perspectiva de xénero</b>	
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación dos dous primeiros volumes da colaboración coa Editorial Galaxia na colección Feminismos</li> <li>- Revista <i>Gender On Digital. Journal of Digital Feminism</i> (dixital e en papel)</li> <li>- <i>Estudo sobre a calidade da conciliación da vida familiar e laboral nas relacións colectivas de traballo en Galicia</i> (<u>formato dixital</u>)</li> </ul>	
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Unidade de Igualdade e Servizo de Publicacións

Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador e, de forma indirecta, toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> <li>- Acordos de colaboración</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de publicacións</li> <li>- Persoal investigador participante</li> <li>- Cantidade de exemplares impresos</li> <li>- Datos da distribución</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Variable	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar esta liña de traballo para incluír accións de divulgación e transferencia con perspectiva de xénero</li> <li>- Implicar ao Servizo de Publicacións para para deseñar conxuntamente unha liña de publicacións neste ámbito</li> <li>- Impulsar unha publicación propia do estudantado (graos, mestrados e programa de maiores) centrada nos Estudos de Xénero e a aplicación da perspectiva de xénero</li> </ul>		

**Notas:** No ano 2021 iniciouse unha proposta de colaboración coa Editorial Galaxia á que se presentaron propostas para varias publicacións arredor dos traballos recoñecidos cos premios Exeria e coordinadas por PDI da UVigo. Os traballos entregáronse durante o ano 2022 e no 2023 publicáronse os dous primeiros libros: [Son unha nena. Sufriréi discriminacións e violencia sexual?](#) coordinado por Yolanda Rodríguez Castro e María Lameiras Fdez. e [As múltiples cores da vida. Corpos identidades e orientacións sexuais](#) coordinado por María Victoria Carrera Fernández e Nazaret Blanco Pardo.

No marco da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo publicouse o primeiro número da revista [Gender On Digital. Journal of Digital Feminism](#), co apoio do Servizo de Publicacións. O obxectivo da revista é construír un espazo de reflexión científica crítica (e, polo tanto, feminista) en torno as transformacións da sociedade en relación coa irrupción das novas tecnoloxías da comunicación e a conseguinte dixitalización de todas as esferas da vida. Ten unha frecuencia anual e as temáticas están vinculadas os workshp Hackeando o patriarcado, polo que se convida a participar a integrantes do Comité de Sabias, relatoras e IP dos proxectos de investigación financiados nas convocatorias de investigación.

No desenvolvemento do Convenio de colaboración entre a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade e a Universidade de Vigo para o desenvolvemento das actuacións necesarias para levar a cabo un estudo sobre corresponsabilidade en Galicia, repartición do traballo doméstico e de coidados en execución do Plan Corresponsables -dotado con 20 000 para cada unha das tres universidades públicas galegas- levouse a cabo o *Estudo sobre a calidade da conciliación da vida familiar e laboral nas relacións colectivas de traballo en Galicia* coordinado por Jaime Cabeza Pereiro.



EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.3. Impulsar a investigación con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.		
<b>Acción: 3.3.1. Promover a investigación no marco dos estudos de xénero</b>		
Actividades: Convocatoria de investigación da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Unidade de Igualdade.	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria de axudas á investigación</li> <li>- Solicitudes presentadas</li> <li>- Número de proxectos financiados</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: 30 000 por ano.	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo, folletos, presentación dos resultados na sesión presencial do <i>Workshop</i> Hackeando o Patriarcado e convite a publicar na revista <i>Gender On Digital</i>		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover acordos de colaboración para poder levar a cabo proxectos nun marco territorial e de ámbito de coñecemento máis amplo</li> <li>- Incorporar accións específicas de divulgación e transferencia dos resultados</li> <li>- Impulsar unha rede interdisciplinar de persoal investigador experto en xénero para facilitar a colaboración</li> </ul>		

**Notas:** No ano 2023 levouse a cabo a 5 edición da convocatoria de investigación da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo. Desde o ano 2020, no que se comezou a implementar o plan de igualdade a seguimento, desenvolvéronse 25 proxectos de investigacións cun financiamento de 120 000 euros en total nestes catro anos.

Tamén se elaborou un [repertorio de persoal investigador](#) onde figura expertos e expertas en xénero e/ou feminismo da Universidade de Vigo dos ámbitos de Ciencias Sociais e Xurídicas, Artes e Humanidades e Ciencias, Ciencias da saúde e enxeñaría no que figuran 52 PDI. A previsión é seguir ampliando esta guía, con novo persoal e figuras aínda non consolidadas, e darlle maior difusión.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.3. Impulsar a investigación con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.		
<b>Acción: 3.3.2. Procurar a ampliación dos premios Exeria para teses de doutoramento con perspectiva de xénero</b>		
Actividades: Convocatoria dos premios Exeria		
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Unidade de Igualdade e Servizo de Axudas ao Estudo, Bolsas e Prezos Públicos	
Grupo ou poboación destinataria: estudantes de doutoramento.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Solicitudes presentadas</li> <li>- Premios concedidos</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: 2 000 euros	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover un programa de mentorado para apoiar as persoas a quen se outorgou este recoñecemento e que queiran continuar a súa carreira investigadora</li> <li>- Crear un programa de axudas para a publicación dos traballos premiados</li> <li>- Fomentar accións de divulgación e de transferencia dos contidos das investigacións desenvoltas para que cheguen á sociedade xeral e, nomeadamente, aos centros educativos de primaria e secundaria para fomentar as vocacións investigadoras</li> </ul>		

**Notas:** A décima convocatoria deste premio, publicada por resolución reitoral o 11 de xullo do 2023, incluíu por primeira vez as teses de doutoramento. Podían presentarse os traballos feitas na Universidade de Vigo no curso 2022/2023 obtendo a cualificación de sobresáinte *cum laude*. Convocáronse 2 premios de tese de doutoramento para todas as áreas, incompatible con outros premios ou axuda da mesma natureza e para a mesma finalidade, con recoñecemento académico e unha dotación económica de 1 000 euros cada un.

Presentouse unha única solicitude, que obtivo o recoñecemento, entregado no acto institucional de San Tomé.

O repertorio de traballos e persoas recoñecidas con este premio actualízase anualmente tras obter o permiso das autoras e autores dos traballos.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.		
<b>Acción: 3.4.1. Impulsar o liderado e a presenza de mulleres IP na investigación, xunto coa formación de grupos de investigación paritarios</b>		
Actividades: Non se realizaron accións específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación.	Execución: Unidade de Igualdade, Vicerreitoría de Investigación e persoal investigador.	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador, nomeadamente as mulleres investigadoras.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de grupos de investigación con participación equilibrada.</li> <li>- Incremento do número de mulleres nos grupos de investigación.</li> <li>- Número de mulleres IP</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar.	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar a medida a unha representación equilibrada (40-60) para adecuala aos criterios máis estendidos</li> <li>- Avaliar, conxuntamente coas mulleres do persoal investigador, as principais fendas e dificultades para optar a postos de responsabilidade</li> <li>- Diseñar un programa formativo para impulsar a promoción das mulleres no ámbito da investigación</li> </ul>		

**Notas:** Nas axudas propias de investigación da UVigo e na convocatoria de anticipos de financiamento estrutural, establécese que se poderá utilizar como criterio de priorización ou desempate a paridade de xénero ou que a persoa coordinadora do grupo pertenza ao sexo minoritario.

Nalgúns centros de investigación tamén se están a desenvolver accións concretas para impulsar a participación equilibrada e o liderado das mulleres.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.		
<b>Acción: 3.4.2. Promover a presenza equilibrada na comisión de investigación, xunto coa presenza de expertas en xénero</b>		
Actividades: Sen actividades específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación.	Execución: Vicerreitoría de Investigación	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución por sexo da comisión de investigación</li> <li>- Número de persoas expertas en xénero na comisión</li> <li>- Accións para promover a participación do sexo infrarrepresentado na comisión e para incluír ou formar as e os integrantes en perspectiva de xénero</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar formación específica sobre perspectiva de xénero ás persoas que integran a comisión</li> <li>- Incorporar unha persoa experta en xénero en todas as comisións de avaliación para realizar un informe de impacto de xénero</li> </ul> <p>Crear un banco de recursos áxil para incorporar a perspectiva de xénero na avaliación de todos os ámbitos da investigación</p>		

**Notas:** Segundo os datos presentados na Acción: 1.4.2. a Comisión de Investigación ten unha distribución moi próxima ao equilibrio por sexo (63,63 %-36,36 %), primando a participación feminina.

As próximas medidas desta acción, para poder completala, deberán centrarse en incluír a participación de persoas expertas en xénero ou promover a formación das e dos integrantes para que teñan capacidade para avaliar desde esta perspectiva, evitando así a reprodución de estereotipos de xénero e a redución das fendas de xénero.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.		
<b>Acción: 3.4.3. Crear unha normativa para garantir o equilibrio de xénero na selección das persoas futuras honoris causa</b>		
Actividades:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión da normativa</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Claustro.	
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.		
Medios:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificación da Normativa para a concesión do título de doutor/a honoris causa (2004)</li> <li>- Número de mulleres honoris causa</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen custo directo.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Conclusións e suxestións de mellora:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración dunha proposta de acción positiva para aumentar o número de mulleres</li> <li>- Crear un grupo de traballo con expertas de diversos ámbitos para a promoción de candidaturas</li> <li>- Creación dunha campaña, en colaboración cos grupos de investigación, para dar visibilidade a científicas destacadas en cada un dos ámbitos de coñecemento e da infrarrepresentación e falta de recoñecemento ao seu traballo e contribución científica</li> </ul>		

**Notas:** Das 29 persoas nomeadas, só catro delas son mulleres (13,79 %): Lynn Margulis (2007), Erin Moure (2016), Inmaculada Paz Andrade (2018) e Jacquelyn C. Campbell (2018).

En colaboración con integrantes dun departamento promoveuse unha candidatura para aumentar o número de mulleres recoñecidas, optando por un ámbito no que non había presenza feminina co apoio técnico da Unidade de Igualdade. Esta acción está aínda en proceso.

EIXE 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero.		
Obxectivo: 3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.		
<b>Acción: 3.4.4. Favorecer a coordinación dunha normativa común a toda a UVigo de citas bibliográficas tipo Chicago, co fin de dar visibilidade á autoría das mulleres</b>		
Actividades: Sen medidas específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Vicerreitoría de Investigación, Servizo de Publicacións e Biblioteca Central.	
Grupo ou poboación destinataria: persoal investigador.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores:		
Temporalización: 2020-2024.	Custo: Sen determinar.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe sobre a transversalización da perspectiva de xénero na docencia e na investigación da Universidade de Vigo</li> <li>- Pílula formativa sobre a invisibilización as mulleres na ciencia e na investigación</li> <li>- Recoller as boas prácticas na incorporación da perspectiva de xénero na docencia e na investigación</li> </ul>		

**Notas:** Resulta moi complexo coordinar esta normativa xa que os ámbitos de coñecemento utilizan sistemas de citación diferentes.

Na Guía de boas prácticas docentes na UVigo (actualmente en exposición) incorporouse a recomendación de procurando acadar o equilibrio nas referencias a autores e autoras nos materiais utilizados nas clases.

A mesma suxestión de mellora podería adoptarse noutros recursos propios da UVigo (investigación, transferencia, materiais dos centros etc.) acordando unhas pautas mínimas de presenza de mulleres como recomendable (exem. 30 %).

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero		
Obxectivo: 4.1. Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.		
<b>Acción: 4.1.1 Favorecer a organización das actividades profesionais e académicas para facilitar a conciliación e a corresponsabilidade</b>		
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas de elaboración do POD da Universidade de Vigo (Acordo do Consello de Goberno do 2 de marzo de 2023)</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: A xerencia e diferentes áreas, vicerreitorías e órganos	
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas implantadas</li> <li>- Recursos creados</li> <li>- Valoración do acceso á conciliación corresponsable polos diferentes sectores da comunidade universitaria</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da Uvigo e publicación de materiais.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnose das necesidades de conciliación de PTXAS e estudantado</li> <li>- Creación dunha comisión de conciliación corresponsable con representación de toda a comunidade universitaria</li> <li>- Deseño e creación dun espazo dixital de benvida ao novo persoal con información relevante para acceder a recursos e dereitos de conciliación e aquelas persoas con necesidades específicas como as que se incorporan tras un permiso de nacemento, acollemento ou adopción</li> </ul>		

**Notas:** Desde a experiencia na Unidade de Igualdade, a conciliación da vida persoal, familiar e profesional é unha das cuestións con máis consultas e solicitudes directas por parte de integrantes dos tres sectores da comunidade universitaria.

A fenda de coidados é un dos trazos de desigualdade que se se reproduce tamén nas universidades, polo que os recursos e medidas que traballen directamente pola conciliación corresponsable é previsible que impacten directamente no desenvolvemento académico, profesional e persoal das mulleres e incidan na igualdade de trato e de oportunidades.

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero		
Obxectivo: 4.1. Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.		
<b>Acción: 4.1.2. Promover a implementación dun programa de ludoteca ocasional destinado a fillas/os da comunidade universitaria</b>		
Actividades: Sen actividades específicas.		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Equipo de Goberno.	
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizo ocasional de apoio ao coidado de menores</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar unha opción para apoiar no coidado de maiores dependentes</li> <li>- Actualizar os datos da situación do persoal da UVigo para dispoñer dun primeiro achegamento ás necesidades de conciliación previstas</li> <li>- Diseñar unha campaña para sensibilizar e informar sobre a conciliación corresponsable aos homes da comunidade universitaria</li> </ul>		

**Notas:** Presentouse un primeiro borrador para valoración dun servizo de bolsa de horas para circunstancias excepcionais no ano 2022. Tamén se fixeron xestións para buscar financiamento público externo aínda sen concretar.

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero		
Obxectivo: 4.1. Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.		
<b>Acción: 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</b>		
Actividades: Sen actividades específicas.		



Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Xerencia	
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acordos acadados</li> <li>- Medidas implementadas</li> <li>- Número de persoas, desagregado por sexo, que se acollen a algunha destas medidas</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Sen determinar.	Pendente
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: Actualmente estanse a producir desenvolvementos normativos e anuncios de novas medidas que dificultan poder facer unha proposta axeitada a medio prazo.		

**Notas:** O [Real decreto-lei 5/2023](#) -en vigor desde o 29 de xuño de 2023- fixo efectiva a trasposición da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional de proxenitores e persoas coidadoras, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello. Esta actualización incorpora a parentes ata o 2º grao por consanguineidade ou afinidade, incluído familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero	
Obxectivo: 4.1. Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade.	
<b>Acción: 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</b>	
Actividades: Elaboración da guía <i>A vida no centro. Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do persoal da Universidade de Vigo</i>	
Impulso: Unidade de Igualdade	Execución: Xerencia, Vicerreitoría de Comunicación e Unidade de Igualdade.

Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.		
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento do Plan Corresponsables a través dun acordo de colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade</li> </ul>		
Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos creados</li> </ul>		
Temporalización: 2023-2024	Custo: 3 630,00 euros	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar accións específicas para o alumnado, proporcionais e axustadas as súas necesidades</li> <li>- Elaborar un documento de boas prácticas de conciliación corresponsable adaptadas ao ámbito universitario</li> <li>- Elaboración de materiais divulgativos sobre as fendas de coidados e o seu impacto na comunidade universitaria</li> </ul>		

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero	
Obxectivo: 4.2. Detectar, resolver e previr o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito da universidade.	
<b>Acción: 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</b>	
Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de voluntariado</li> <li>- Accións formativas específicas</li> <li>- Impresión e distribución de columnas informativas</li> </ul>	
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Unidade de Igualdade e persoas da comunidade universitaria con interese en participar.
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.	
Medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiamento do Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero a través do convenio de colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade</li> <li>- Acordos de colaboración e redes de traballo interdisciplinar con entidades externas</li> </ul>		
<b>Indicadores:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución dunha rede de apoio</li> <li>- Número de integrantes</li> <li>- Acompañamentos realizados</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Cursos 1 300,00 euros e impresións de tótems 3 885,31 euros.	En proceso
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo e campaña específica.		
<b>Suxestións de mellora:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar e mellorar, na medida do posible, o actual protocolo de acoso sexual e acoso por razón de sexo</li> <li>- Promover unha instrución con indicacións de como actuar ante situacións de VX nos servizos de xestión e no desenvolvemento da vida académica e profesional</li> <li>- Proponer a creación dunha rede de colaboración con entidades externas especializadas na atención e acompañamento de situacións de VX no entorno da UVigo para actuar de forma coordinada e conxunta</li> </ul>		

**Notas:** En xaneiro do 2023 impulsáronse dous programas de voluntariado, xunto á Área de Equidade, que as propias responsables das entidades deron a coñecer nunha sesión virtual que está dispoñible para que as persoas con interese poidan coñecer os proxectos.

Proxecto	Idade	Colectivo	Estudos actuais (só estudantes)	Solicitude	Admisión
EnRedadas	22	Persoas egresadas	Grao en Traballo Social	24/02/2023	28/02/2023
EnRedadas	28	Alumnado	Grao en Dereito	13/09/2023	29/09/2023
EnRedadas	23	Alumnado	Grao en Educación Social	09/12/2023	25/02/2024
Acompañamento en procesos de violencia	23	Persoas egresadas	Grao en Dereito	07/02/2023	16/02/2023
Acompañamento en procesos de violencia	39	Alumnado	Grao en Enfermaría	13/03/2023	17/04/2023
Acompañamento en procesos de violencia	21	Alumnado	Grao en Traballo Social	04/07/2023	28/09/2023

No último trimestre do 2023 impartíronse dúas accións formativas teórico-prácticas sobre como actuar antes as violencias machistas. Ambas ofertáronse en formato virtual síncrono cunha duración de dúas horas cada unha delas o 24 e o 29 de novembro do 2023: E ti,

sabes como actuar fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo? e A universidade, un espazo libre de violencias machistas. Participaron 19 (15 mulleres e 4 homes) e 23 (17 mulleres e 6 homes) persoas.

Neste mesmo ano tamén se completou a distribución de columnas informativas, imprimindo 13 unidades de forma que quedan dispoñibles dúas de reserva ou para cubrir algunha incidencia.

<b>EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero</b>		
Obxectivo: 4.2. Detectar, resolver e previr o acoso sexual e por razón de sexo, e a violencia de xénero no ámbito da universidade.		
<b>Acción: 4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra o acoso sexual, razón de sexo e VX para difundir nas festas estudiantís e entre o alumnado de intercambio entrante</b>		
Actividades:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación e apoio material nos puntos lilas das festas universitarias</li> <li>- Acceso ao Punto lila dixital dispoñible en inglés</li> <li>- Impresión e distribución de columnas con información sobre como actuar ante as violencias machistas en todos os centros dos tres campus</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Internacionalización	Execución: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Internacionalización	
Grupo ou poboación destinataria: estudantes.		
Medios:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento do Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero a través do convenio de colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade</li> </ul>		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número d materiais accesibles en inglés (e outras linguas)</li> <li>- Accións de comunicación co alumnado en mobilidade</li> <li>- Consultas, queixas ou denuncias realizadas por alumnado estranxeiro sobre algunha das situacións descritas (VX, acoso sexual e acoso por razón de sexo)</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo: Impresión dos tótems 3 885,31 €	<b>Pendente</b>
Mecanismos de difusión e de comunicación:		
Suxestións de mellora:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar un acceso á información en inglés nas columnas informativas instaladas nos centros</li> <li>- Diseñar un modelo de acordo de mobilidade onde se incorporen estas cuestións co alumnado propio que se despraza a outras universidades</li> </ul>		

- Crear un recurso formativo sobre como actuar ante situacións de VX para o persoal e o estudiantado que participa en accións de mobilidade

**Notas:** No 2022 comezouse a traballar nesta liña, incluíndo subtítulos en inglés, ao vídeo Libres e seguras nas redes e nas rúas sobre violencia machista dixital.

Ao igual que os contidos da web da Unidade de Igualdade (non os documentos), o punto lila virtual que se creou no último ano está dispoñible tamén en inglés para facilitar o acceso a alumnado estranxeiro, persoal investigador en mobilidade ou eventos internacionais que se desenvolvan na UVigo.

Durante o ano 2023 facilitouse apoio material e unha breve formación sobre as pautas de actuación ao alumnado voluntario dos puntos lilas nas festas de da Escola de Enxeñaría de Telecomunicación (San Teleco), da Facultade de Bioloxía (San Alberte) e da Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía (San Alberte).

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero		
Obxectivo: 4.3. Promover a implicación dos homes na constitución dunha sociedade máis igualitaria.		
<b>Acción: 4.3.1 Efectuar campañas de sensibilización dirixidas a homes</b>		
Actividades:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseño, produción e difusión dunha campaña de sensibilización física e virtual</li> <li>- Deseño, produción e distribución de 1 000 calendarios físicos (tamén dispoñible en formato dixital) con contidos relacionados co estudo crítico das masculinidades e recursos actualizados</li> </ul>		
Impulso: Unidade de Igualdade.	Execución: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación.	
Grupo ou poboación destinataria: homes da comunidade universitaria.		
Medios:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento do Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero a través do convenio de colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade</li> </ul>		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas realizadas</li> <li>- Número de materiais impresos</li> </ul>		
Temporalización: 2023-2024.	Custo: Calendario (6 463,55 euros).	<b>Realizada.</b>
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo e impresións de materiais		

Suxestións de mellora:

- Promover formación específica
- Ampliar os recursos sobre os estudos críticos coa masculinidade patriarcal, masculinidades coidadosas e educación afectivo sexual
- Levar a cabo un estudo con perspectiva de xénero sobre cuestións vinculadas aos homes da comunidade universitaria

**Notas:** O persoal da Unidade de Igualdade asistiron presencial e virtualmente en diferentes cursos e accións formativas sobre masculinidades para poder desenvolver estas medidas.

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

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

**Acción: 4.3.2 Desenvolver campañas de sensibilización con referentes masculinos igualitarios**

Actividades:

- Creación do apartado [Novos modelos de masculinidade e novas relacións](#) na web da Unidade de Igualdade
- Deseño, produción e publicación da serie sonora [Feminismo para todo o mundo](#)

Impulso: Unidade de Igualdade.

Execución: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Comunicación.

Grupo ou poboación destinataria: homes da comunidade universitaria.

Medios:

- Persoal propio
- Recursos da UVigo
- Financiamento do Pacto de Estado Contra a Violencia de Xénero a través do convenio de colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade

Indicadores:

- Materiais creados
- Accións de comunicación
- Consultas e visualizacións

Temporalización: 2023-2024.

Custo: Edición, presentación e produción das cápsulas sonoras 580,80 €

Realizada

Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.

Suxestións de mellora:

- Divulgar os materiais creados entre axentes sociais e educativos da contorna para ampliar o seu impacto
- Deseñar unha acción para sensibilizar sobre as masculinidades coidadosas
- Realizar unha campaña para sensibilizar sobre as relacións de xénero profesionais e persoais igualitarias

**Notas:** Na web da Unidade de Igualdade creouse o apartado [Novos modelos de masculinidade e novas relacións](#), para recompilar materiais e referencias útiles para a promoción de masculinidades igualitarias que está previsto seguir ampliando.

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

Obxectivo: 4.4. Favorecer a incorporación dos estándares do selo HRS4R da CE.

**Acción: 4.4.1 Promover, na medida do posible, a inclusión de medidas de acción positiva nos criterios de promoción profesional da universidade**

Actividades:

- Acción positiva para a redución de docencia por parto ou por adopción, garda con fins de adopción ou acollemento.

Impulso: Unidade de Igualdade.

Execución: Equipo de Goberno, Xerencia e servizos de PDI e PTXAS.

Grupo ou poboación destinataria: persoal da comunidade universitaria.

Medios:

- Persoal propio
- Recursos da UVigo

Indicadores:

- Accións positivas implementadas
- Número de persoas solicitantes
- Valoración das interesadas sobre o impacto na súa carreira profesional

Temporalización: 2022-2024

Custo:

En proceso

Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.

Suxestións de mellora:

- Realizar un estudo sobre a carreira profesional das mulleres do PTXAS para avaliar a existencia e o impacto de estereotipos, roles e fendas de xénero
- Elaborar unha proposta de medidas para reducir a fenda salarial de xénero entre o PDI da UVigo
- Levar a cabo un informe sobre a fenda salarial de xénero no caso do PTXAS e, de existir, propoñer accións para reducila e eliminala

**Notas:** O 28 de febreiro de 2024, ANECA publicou unha resolución cos criterios para garantir a igualdade, a conciliación e a inclusión nas avaliacións do profesorado universitario e do persoal investigador.

EIXE 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero		
Obxectivo: 4.4. Favorecer a incorporación dos estándares do selo HRS4R da CE.		
<b>Acción: 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</b>		
Actividades:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantemento do Campus Remoto</li> </ul>		
Impulso: Equipo de goberno.	Execución: ATIC	
Grupo ou poboación destinataria: toda a comunidade universitaria.		
Medios:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoal propio</li> <li>- Recursos da UVigo</li> <li>- Financiamento externo</li> </ul>		
Indicadores:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de accións formativas en formato dixital asíncrono</li> <li>- Participantes, con datos desagregados por sexo, nas accións formativas en liña da Universidade de Vigo</li> <li>- Valoracións dos medios telemáticos da UVigo como ferramenta de apoio á conciliación</li> </ul>		
Temporalización: 2020-2024	Custo:-	Realizada
Mecanismos de difusión e de comunicación: canles propias da UVigo.		
Suxestións de mellora:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facer un seguimento do impacto da posta en marcha destes recursos</li> <li>- Diseñar espazos dixitais polivalentes para o uso do estudiantado</li> <li>- Promover pautas para favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e profesional e a corresponsabilidade no desenvolvemento da vida académica (horario flexible e adaptado, límite horario para as actividades presenciais,</li> <li>- Levar a cabo unha campaña para informar e sensibilizar sobre o dereito á desconexión dixital</li> </ul>		