

*I Plan
de Igualdade
entre mulleres
e homes
da Universidade
de Vigo
2012/14*

Edita/ Unidade de Igualdade Universidade de Vigo
Deseño e maquetación/ Área de Imaxe Universidade de Vigo
Imprime/ Tórculo Artes Gráficas

Este Plan foi impreso en papel reciclado 100%

Consello Social
Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade
Universidade de Vigo

I Plan de Igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2012/14

Aprobado na sesión do Consello de Goberno realizada o 12 de novembro de 2012

Asesoría técnica/

Amada Traba Díaz

Luz Varela Caruncho

Comisión de Igualdade/

Salustiano Mato de la Iglesia

Ana Isabel González Penín

Xosé Manuel Buxán Bran

María Fariza Novoa

Manuel García Vázquez

Xosé Mahou Lago

Emilio Martínez Rivas

Luis Pérez Gómez

Gloria Pena Uris

Coral del Río Otero

Mónica Vázquez Blanco

Índice/

Presentación	7
Introdución	8
Marco estratéxico da Universidade de Vigo	10
Marco normativo de igualdade	12
Consideracións metodolóxicas respecto do deseño do Plan	20
Estrutura	23
Eixes	
Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero	24
A cultura da igualdade na Universidade de Vigo	30
Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero	35
Relacións sociais e as condicións de traballo nun contorno de igualdade	40
Seguimento, desenvolvemento e avaliación do Plan	48

Presentación/

A implicación da Universidade de Vigo cos estudos de xénero remóntase ao ano 2000 co nacemento da Cátedra Caixanova de Estudos Feministas. A creación da Área de Igualdade en 2006 e a posta en marcha dunha comisión específica sobre esta temática no ano 201, confirmaron esta vontade de sentar as bases da igualdade entre mulleres e homes no seo da nosa institución.

O 12 de novembro de 2012, a Universidade de Vigo deu un novo paso no seu compromiso contra a discriminación de xénero coa aprobación do seu I Plan de igualdade, co convencemento de que será unha ferramenta de gran utilidade para a comunidade universitaria.

Este documento estratéxico, ambicioso pero realista, reflicte o compromiso real desta Universidade coa igualdade efectiva de mulleres e homes e permitirá incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades da vida universitaria así como a súa transferencia á sociedade a través da súa aplicación en todas as súas relacións institucionais, empresariais e sociais.

A Comisión de Igualdade e a Unidade de Igualdade reciben o encargo de liderar o traballo de toda a comunidade universitaria para asegurar o cumprimento deste Plan . É por tanto a comunidade universitaria, dende os seus órganos de goberno ata cada persoa que a integra, a que asume a tarefa de avanzar en igualdade efectiva das mulleres e dos homes que compoñen a nosa Universidade e de contribuír así a lograr unha sociedade máis xusta e igualitaria.

Quero dedicar ás últimas liñas desta presentación a expresar o meu agradecemento a todas as e os membros da comunidade universitaria que participaron na elaboración do documento e, de xeito particular, ao Consello Social pola súa colaboración e apoio.

Salustiano Mato de la Iglesia
Reitor da Universidade de Vigo

Introdución/

Este I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo corresponde á segunda fase do encargo inicialmente realizado polo Consello Social da Universidade de Vigo. A primeira fase consistiu na elaboración e publicación do *Informe diagnose da igualdade na Universidade de Vigo*, como paso previo e necesario ao deseño da política de igualdade da institución, concretamente do seu primeiro plan de igualdade.

É necesario sinalar uns elementos fundamentais que configuran a situación de partida para levar a cabo o deseño do Plan de igualdade: o marco normativo, a diagnose de situación e o marco estratéxico.

O marco normativo, nomeadamente a Lei de igualdade e as consecuentes modificacións sobre a Lei orgánica de universidades (LOU), a Lei da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e outras normativas importantes relativas á violencia ou ao traballo en igualdade son referencias fundamentais e instrumentos moi importantes para que a universidade sexa máis igualitaria e teña unha participación máis equilibrada de mulleres e homes.

O *Informe diagnose da igualdade na Universidade de Vigo*, que permite coñecer a situación concreta da igualdade nesta Universidade, proporciona as claves para definir os eixes e os obxectivos do Plan. A amplitude e profundidade coa que se realizou a diagnose fai posible que unha parte importante de accións relacionadas co coñecemento da situación, actualmente incluídas en moitos plans de igualdade doutras universidades, xa foron abordadas e desenvolvidas nesta primeira diagnose.

Ademais, neste momento a Universidade de Vigo ten unha estrutura específica e un órgano colexiado que teñen atribuídas responsabilidades directas na política de igualdade. A Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo constitúe o instrumento político responsable da incorporación transversal do principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da comunidade universitaria. Ten encomendada a tarefa de promover medidas que

garantan o acceso en igualdade de condicións á investigación a aos estudos universitarios, ao traballo e á promoción profesional das mulleres e dos homes na Universidade de Vigo, así como realizar o seguimento do desenvolvemento e cumprimento da lexislación e dos plans e medidas que se adopten na materia.

A Comisión de Igualdade da Universidade de Vigo constitúese como un órgano colexiado encargado de apoiar e asesorar a todos os órganos de goberno e de representación da Universidade de Vigo en materia de igualdade.

Son funcións da Comisión de Igualdade:

- «Realizar as propostas de plans, programas ou actuacións que realice a Universidade de Vigo en materia de igualdade.
- Participar na elaboración dos plans de igualdade da Universidade de Vigo, que lle remitirán, para que se aproben, ao Consello de Goberno.
- Realizar o seguimento de todos os plans e actuacións en materia de igualdade.
- Impulsar a execución dos plans de igualdade, avaliar a súa aplicación e propoñer accións de mellora.
- Calquera outra que lle sexa encomendada polos órganos de goberno e representación da Universidade de Vigo».

Marco estratéxico da Universidade de Vigo/

O compromiso coa igualdade está establecido nos Estatutos da Universidade de Vigo e faise explícito na propia misión da Universidade de Vigo que quedou plasmada no Plan estratéxico 2008-20012:

A Universidade de Vigo é unha institución pública, autónoma, aberta ao contorno e con vocación internacional, comprometida coa igualdade e co progreso económico e o benestar social de Galicia, mediante unha ensinanza e unha investigación de calidade coas que contribuír á creación e á transferencia de coñecemento, á formación integral das persoas, ao desenvolvemento científico e tecnolóxico, á innovación e ao crecemento intelectual da sociedade pluricultural e plurilingüe na que se insire.

Tendo en conta que a igualdade como valor incorpórase na propia declaración da misión, debe ser un marco de referencia que oriente as aspiracións e os comportamentos, e debe trasladarse á praxe da vida universitaria. O compromiso coa igualdade debe impregnar o campo de actividade: creación, transmisión e transferencia de coñecemento. Ademais, este compromiso debe ter en conta as persoas ou colectivos aos que vai dirixida, así como os recursos e os procesos de xestión.

Na definición da visión, a Universidade de Vigo aspira a ser un referente innovador dentro do sistema universitario na docencia, a investigación básica e aplicada, a xestión e a transferencia da ciencia e do coñecemento. Neste sentido, a incorporación da perspectiva de xénero permite darlle un sentido máis pleno ao carácter innovador, achegando á realidade social no plano teórico, metodolóxico, e na aplicación do coñecemento, unha visión máis integradora e vertebradora.

No Plan estratéxico da Universidade de Vigo tamén se fai explícito o compromiso coa igualdade na definición da meta estratéxica 6 «Unha universidade comprometida coa igualdade, cunha cultura organizativa vertebradora e con sistemas de xestión flexibles e

eficaces». Nesta meta hai unha liña estratéxica específica, a 6.1 «Desenvolver unha política propia en materia de igualdade», na que se formulan cinco obxectivos.

O obxectivo 6.1.1. «Dispor dunha diagnose da situación de homes e mulleres na Universidade de Vigo». Respecto deste obxectivo hai que sinalar que dende o 2010 se conta cunha diagnose de situación de homes e mulleres na Universidade de Vigo.

Asemade, neste momento está xa constituída a Comisión de Igualdade, acción específica relacionada con este mesmo obxectivo.

O obxectivo 6.1.2. «Contar cun plan de igualdade efectiva entre mulleres e homes da Universidade de Vigo». Precisamente, este Plan responde á acción 6.1.2.1.: «Elaborar e aprobar un Plan de igualdade efectiva entre mulleres e homes da Universidade de Vigo». Asemade a acción 6.1.2.2.: «Implicar á comunidade universitaria no deseño e na consecución dos obxectivos do Plan» contéplase explicitamente neste Plan de Igualdade.

Respecto dos obxectivos 6.1.3. «Detectar e resolver necesidades de calquera orde». 6.1.4. «Asumir unha linguaxe non discriminatoria». 6.1.5. «Promover a igualdade como valor e como indicador de calidade», hai que sinalar que tamén están incluídos no Plan e que teñen carácter de proceso.

Marco normativo da igualdade/

Este marco lexitima e ampara toda a estratexia que procura a igualdade. A seguir faise referencia a leis e artigos específicos nas que se fundamenta este Plan de igualdade.

— *Estatutal*

Lei 30/2003 sobre medidas de valoración de impacto de xénero nas disposicións normativas do Goberno

Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero

Artigo 4.7., establece que «As universidades incluírán e fomentarán en todos os ámbitos académicos a formación, docencia e investigación en igualdade de xénero e non discriminación de forma transversal».

Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
Destácanse algúns artigos concretos:

Art. 1.1. «As mulleres e homes son iguais en dignidade humana e en dereitos e deberes».

Art. 2.1. «Todas as persoas gozarán dos dereitos derivados do principio de igualdade de trato e da prohibición de discriminación por razón de sexo... »

Art. 3. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Art. 5. Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesional, e nas condicións de traballo.

Art. 6. Discriminación directa e indirecta.

Art. 7. Acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Art. 11. Accións positivas.

Art. 14. Criterios xerais de actuación dos poderes públicos.

Art. 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Art. 19. Informes de impacto de xénero.

Art. 20. Adecuación de estatísticas e estudos.

Art. 23. A educación para a igualdade de mulleres e homes.

Art. 24. Integración do principio de igualdade na política de educación.

Art. 25. A igualdade no ámbito da educación superior.

1. «No ámbito da educación superior as administracións públicas no exercicio das súas respectivas competencias fomentarán a ensinanza e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes.

2. As administracións públicas promoveran:

a) A inclusión, nos planos de estudo nos que proceda, de ensinanzas en materia de igualdade entre mulleres e homes.

b) A creación de posgraos específicos.

c) A realización de estudos e investigacións especializadas na materia».

Art. 33. Contratos das Administracións públicas .

Art. 34. Contratos da Administración Xeral do Estado.

Art. 45. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade nas empresas.

Art. 46. Concepto e contido dos plans de igualdade nas empresas.

Art. 47. Transparencia na implantación do plan de igualdade.

Art. 48. Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

Art. 61. Formación para a igualdade.

Art. 62. Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

Art. 63. Avaliación sobre a igualdade no emprego público.

Art. 73. Accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.

Art. 77. As Unidades de Igualdade.

Disposición adicional primeira. Presenza ou composición equilibrada.

— *Autonómico*

Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes

Lei 2/2007, do 29 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia

Lei 11/2007, de 27 xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero

— *Normativa universitaria*

Lei orgánica 4/2007, de 12 de abril, pola que se modifica a Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades

No preámbulo desta lei faise referencia ao papel da universidade como «transmisora esencial de valores ante o reto da sociedade actual para acadar unha sociedade tolerante e igualitaria, na que se respecten os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre homes e mulleres. As universidades teñen que dar resposta a este reto a través non só da incorporación destes valores como obxectivos propios da universidade e da calidade da súa actividade, senón tamén mediante o establecemento de sistemas que permitan acadar a paridade nos órganos de representación e unha maior participación nos grupos de investigación. Os poderes públicos deben remover os obstáculos que impiden ás mulleres acadar unha presenza nos órganos de goberno das universidades e no nivel máis elevado da función pública docente e investigadora acorde coa porcentaxe que representan entre os licenciados (as) universitarios (as)». Asemade, introduce a creación de programas específicos sobre a igualdade de xénero.

Artigo 13. Órganos de goberno e representación das universidades públicas. No último parágrafo: «Os estatutos establecerán as normas electorais aplicables, que deberán propiciar nos órganos colexiados a presenza equilibrada entre mulleres e homes» aplicable aos órganos colexiados que obrigatoriamente han de existir -Consello Social, Consello de Goberno, Claustro Universitario, Xuntas de Escola e Facultade e Consellos de Departamento- e a todos os que existan ou se cren nas universidades.

Artigo 27.bis. Conferencia Xeral de Política Universitaria. Entre as súas funcións está a de: «e) Coordinar a elaboración e seguimento de informes sobre a aplicación do principio de igualdade de mulleres e homes na universidade».

Artigo 41.1. «A universidade desenvolverá unha investigación de calidade e unha xestión eficaz da transferencia do coñecemento e a tecnoloxía, cos obxectivos de contribuír ao avance do coñecemento e do desenvolvemento tecnolóxico, a innovación e a competitividade das empresas, a mellora da calidade de vida da cidadanía, o progreso económico e social e un desenvolvemento responsable, equitativo e sostible, así como garantir o fomento e a consecución da igualdade»

Artigo 41.4. «Promoverase que os equipos de investigación desenvolvan a súa carreira profesional fomentando unha presenza equilibrada entre mulleres e homes en todos seus ámbitos».

Artigo 46.2. Referente aos dereitos e deberes do estudantado:

b) «A igualdade de oportunidades e non discriminación por razóns de sexo, raza, relixión ou discapacidade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social no acceso á universidade, ingreso nos centros, permanencia na universidade e exercicio dos seus dereitos académicos».

j) «Recibir un trato non sexista»

Artigo 57.2. Procurar a composición equilibrada entre mulleres e homes das comisións para a acreditación nacional. Estas previsións son aplicables aos artigos 59 e 60 para o corpo de catedráticos de universidade (CU) e de titulares de universidade (TU) . No que fai a cada universidade, esta esixencia está presente no artigo 62.3, relativo á composición das comisións de selección nos concursos para o acceso a prazas dos corpos docentes universitarios.

Artigo 64.1. «Nos concursos de acceso quedarán garantidos, en todo momento, a igualdade de oportunidades dos(as) candidatos(as) e o respecto aos principios de mérito e capacidade».

Disposición adicional duodécima: Unidades de igualdade «As universidades contarán entre as súas estruturas con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre homes e mulleres».

Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación
No preámbulo desta lei faise referencia ás medidas de carácter novidoso para unha «Ciencia do século XXI», entre estas inclúese a incorporación do enfoque de xénero con carácter transversal. En concreto exprésase que a perspectiva de xénero se instaure como unha categoría transversal na investigación científica e técnica, que debe ser tida en conta en todos os aspectos do proceso para garantir a igualdade efectiva entre homes e mulleres. Ademais establécense medidas concretas para a igualdade neste ámbito.

No artigo 14 , referido aos dereitos do persoal investigador das universidades públicas, dos Organismos Públicos de Investigación e dos organismos de investigación doutras administracións públicas, sinálase como dereito o respecto ao principio de igualdade de xénero no desempeño das súas funcións investigadoras, na

contratación de persoal e no desenvolvemento da súa carreira profesional.

No Título III: Impulso da investigación científica e técnica, a innovación, a transferencia do coñecemento, a difusión e a cultura científica, tecnolóxica e innovadora, o artigo 33 contempla medidas para a inclusión da perspectiva de xénero como categoría transversal na ciencia, a tecnoloxía e a innovación, e para impulsar unha presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os ámbitos do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación.

Nesta Lei é fundamental a disposición adicional décimoterceira, «Implantación da perspectiva de xénero». No punto 1 sinalase que a composición dos órganos, consellos e comités regulados nesta Lei, así como dos órganos de avaliación e selección do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación axustarase aos principios de composición e presenza equilibrada entre mulleres e homes establecidos pola Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

No punto 2 indícase que a Estratexia española de ciencia e tecnoloxía e o Plan estatal de investigación científica e técnica promoverán a incorporación da perspectiva de xénero como unha categoría transversal na investigación e na tecnoloxía, de maneira que a súa relevancia sexa considerada en todos os aspectos do proceso, incluídos a definición das prioridades da investigación científico técnica, os problemas de investigación, os marcos teóricos e explicativos, os métodos, a recollida e interpretación dos datos, as conclusións, as aplicacións e os desenvolvementos tecnolóxicos, e as propostas para estudos futuros. Promoverán igualmente os estudos de xénero e das mulleres, así como medidas concretas para estimular e dar recoñecemento a presenza de mulleres nos equipos de investigación.

No punto 3 sinalase que o Sistema de información sobre ciencia, tecnoloxía e innovación recollerá, tratará e difundirá os datos desagregados por sexo e incluírá indicadores de presenza e de produtividade.

O punto 4 fai referencia a que nos procedementos de selección e avaliación do persoal investigador ao servizo das universidades públicas e dos Organismos Públicos de Investigación da Administración Xeral do Estado, e os procedementos de concesión de axudas e subvencións por parte dos axentes de financiamento da

investigación, establecerán mecanismos para eliminar os nesgos de xénero que incluírán, sempre que isto sexa posible, a introdución de procesos de avaliación confidencial.

No punto 5 indícase que a Estratexia española de Innovación e o Plan estatal de innovación promoverán a incorporación da perspectiva de xénero como unha categoría transversal en todos os aspectos do seu desenvolvemento.

Por último, no punto 6 sinálase que os Organismos Públicos de Investigación adoptarán plans de igualdade nun prazo máximo de dous anos despois da publicación desta Lei, que serán obxecto de seguimento anual. Os devanditos plans deberán incluír medidas incentivadoras para aqueles centros que melloren os indicadores de xénero no correspondente seguimento anual.

— *Estatutos da Universidade de Vigo*

No contexto concreto da Universidade de Vigo, os Estatutos contemplan a igualdade como un dos seus principios inspiradores. De forma xenérica, o artigo 3 refire textualmente que «A Universidade de Vigo asume tamén o compromiso de detectar, diagnosticar e contribuír á solución dos problemas existentes nas sociedades contemporáneas, e de promover políticas activas de igualdade e promoción social».

De forma específica o artigo 6 «A Universidade de Vigo, seguindo os principios e normas internacionais, comunitarias e internas, comprométese a promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nas súas normas.

Os eidos que é preciso tratar son:

- a) O acceso en igualdade de condicións á ensinanza e á investigación universitaria.
- b) O acceso en igualdade de condicións ao traballo e á promoción profesional dentro da universidade.
- c) A organización das condicións de traballo con perspectiva de xénero, especialmente tendo en conta a conciliación entre a vida profesional e familiar.
- d) A promoción da perspectiva de xénero nos estudos e na investigación.
- e) A promoción da representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións dentro da universidade».

No artigo 22 destes Estatutos establécese que a Universidade propiciará a presenza equilibrada de homes e mulleres nos seus órganos de goberno, para o que establecerá as normas necesarias nos procedementos electorais. Neste sentido, a Universidade de Vigo ten establecidas normas de paridade na composición dos órganos previstos nos Estatutos e nas comisións delegadas do Consello de Goberno. Asemade, existe un regulamento da Comisión de Igualdade.

— *Marco normativo específico dos plans de igualdade*

Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
Título IV. O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades
Capítulo I. Igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral.
Capítulo II. Igualdade e conciliación
Capítulo III. Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade.

Artigo 45: Elaboración e aplicación dos plans de igualdade

1. «As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e para este fin deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, cos representantes legais dos (as) traballadores (as) na forma que se determine na lexislación laboral.
2. No caso de empresas de máis de 250 traballadores (as), as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade...»

Artigo 46: Concepto e contido dos plans de igualdade

1. «Os plans de igualdade nas empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose da situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e a eliminar a discriminación por razón de sexo.
2. Os plans de igualdade fixarán os obxectivos concretos de igualdade a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.
3. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación,

retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre homes e mulleres, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo».

Art. 47. Transparencia na implantación do plan de igualdade

Consideracións metodolóxicas respecto do deseño do Plan de igualdade/

A Comisión de Igualdade aprobou, na súa sesión realizada o 31 de outubro de 2012, este I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014) despois de un proceso de información e de participación da comunidade universitaria previo á súa aprobación definitiva polo Consello de Goberno.

Para o deseño e elaboración deste Plan de igualdade, a asesoría técnica específica tivo en conta o marco de referencia nos planos normativo e estratéxico. A guía principal deste Plan é a incorporación da transversalidade de xénero que permitirá descubrir as novas formas de discriminación e avanzar na igualdade. A transversalidade de xénero supón dirixir accións a todo o campo de actuación da institución e a todos os colectivos que a compoñen. A implicación de toda a comunidade universitaria e a súa participación activa en todas as súas fases é unha garantía de democracia, de calidade e de éxito.

A Universidade de Vigo diseña este plan de acción segundo as características, necesidades e posibilidades da propia institución. Neste sentido, este Plan de igualdade atende a unha serie de prioridades: prioridades de carácter político, en coherencia co compromiso da institución coa igualdade, compromiso que está formulado ao máis alto nivel; prioridades centradas nas persoas, grupos e colectivos: persoal docente e investigador (PDI), persoal de administración e servizos (PAS) e alumnado, atendendo as súas necesidades, expectativas e intereses; por último, prioridades de carácter técnico, coherencia metodolóxica e viabilidade do Plan articulada en torno ás funcións e cometidos da Comisión de Igualdade, da Unidade de Igualdade e da asesoría técnica.

O Plan baséase nas conclusións e recomendacións realizadas na diagnose, que permiten identificar as prioridades de actuación e estruturar o I Plan de igualdade. Este Plan debe axustarse ao retrato da realidade concreta da nosa Universidade, realidade reflectida no *Informe diagnose da igualdade na Universidade de Vigo*. Esta diagnose permite definir obxectivos en base ás necesidades, debilidades ou

carencias detectadas. Asemade, trátase de aproveitar as fortalezas e o camiño percorrido nestes anos, de reforzar estruturas, plans e programas existentes na institución, capaces de xeraren sinerxías, e de seren puntos de partida ou espazos aos que se debe incorporar a perspectiva de xénero.

Neste Plan establécese unha estrutura de eixes, obxectivos e accións, dando a posibilidade de definir as prioridades en función das necesidades e dos recursos existentes.

No que respecta ás accións é fundamental a maior concreción posible, definindo non só o que, senón tamén quen, con quen, para quen, como, canto, cando e con que; esta información facilita tanto a súa implementación como o seguimento e a avaliación.

Neste sentido, é importante remarcar que a responsabilidade das accións debe ser ben clara para garantir o compromiso e o impulso do Plan de igualdade. Para a implementación do Plan é importante vincular as accións a estruturas, servizos, programas e plans existentes, reforzando ou incorporando elementos de nova creación e tratando de producir sinerxías favorables.

Dende o punto de vista da poboación destinataria son importantes as accións dirixidas ao conxunto da comunidade universitaria, aos colectivos específicos, ou mesmo fóra da propia Universidade, a outras institucións, outras universidades ou á sociedade. Asemade é necesario sumarse a outras redes pola igualdade e compartir e expandir boas prácticas e innovación.

Elaboráronse tamén fichas específicas de traballo para cada unha das accións do Plan nas que se definen os indicadores de seguimento e de avaliación. Esta precisión na planificación non debe impedir en ningún caso a flexibilidade necesaria para melloralo, para responder a imprevistos ou mesmo a cambios de situación. As fichas serán de uso interno da Unidade de Igualdade para realizar o seguimento e cumprimento do Plan.

En consecuencia, este Plan de igualdade é:

— *Estratéxico*

Articula o compromiso político ao máis alto nivel e está vinculado ao Plan estratéxico da Universidade de Vigo 2008-2012.

— *Transversal*

Afecta a toda a actividade da Universidade.

— *Realista e factible*

Responde á diagnose realizada para o deseño do Plan e define de maneira precisa a responsabilidade, o procedemento e os recursos para o desenvolvemento das actuacións propostas.

— *Transparente*

Garante a información sobre os contidos do Plan e a consecución dos seus obxectivos a toda a comunidade universitaria.

— *Participativo*

Lévase a cabo coa participación de toda a comunidade universitaria.

— *Flexible e de mellora continua*

Trátase dun documento vivo que permite facer modificacións en función do seguimento.

Estrutura/

A estrutura deste Plan artículase con base en eixes, obxectivos estratéxicos e operativos e accións. Os catro eixes que conforman este Plan permiten configurar conxuntos homoxéneos para incorporar o enfoque integrado de xénero en toda a actividade da Universidade, que debe ser xestionada integrando transversalmente a perspectiva de xénero.

- Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero
- A cultura da igualdade na Universidade de Vigo
- Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero
- Relacións sociais e as condicións de traballo nun contorno de igualdade

Eixes. Os dous primeiros eixes, que se refiren ao compromiso coa igualdade e ao fortalecemento da cultura de igualdade, son eixes básicos porque articulan os valores democráticos e constitucionais sobre os que se debe asentar toda a actividade da institución universitaria para avanzar no logro da igualdade. O terceiro eixe articula todos aqueles aspectos que teñen que ver co campo de actividade propio da Universidade: a docencia, a investigación e a transferencia de coñecemento. No último eixe artículanse os aspectos relacionados coas condicións de vida e traballo nun marco amplo de relacións sociais.

Obxectivos estratéxicos e operativos. En cada un destes eixes fórmulase un obxectivo estratéxico, definido con amplitude e sen referencia temporal. Estes obxectivos estratéxicos concréntanse a través de obxectivos operativos e de accións. Os obxectivos operativos teñen un carácter máis específico, realista e delimitado no tempo.

Accións. As accións fórmulanse no marco de cada obxectivo operativo, están deseñadas cun alto grao de concreción e deben ser factibles. En cada unha das fichas de seguimento das accións fanse explícitas cuestións concretas como a responsabilidade, a poboación destinataria, os recursos e os tempos para facilitar a súa implementación e avaliación.

Eixe 1. Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero/

Obxectivo estratéxico/ Afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade

A Universidade de Vigo conta a día de hoxe cun percorrido respecto do compromiso institucional coa igualdade, compromiso que se fixo explícito hai xa máis dunha década.

No ano 2000 créase a Cátedra Caixanova de Estudos Feministas; asemade, dende o curso 2004-2005 e 2005-2006 a Universidade de Vigo ofreceu formación específica en estudos de xénero a través dos títulos propios I Máster en Educación en Igualdade de Xénero e Políticas de Igualdade e II Máster en Xénero, Educación, Políticas de Igualdade e Liderado. A Universidade de Vigo foi pioneira na implantación dos posgraos de xénero no ámbito da universidade española, no curso 2006-2007 implantouse o Posgrao Oficial en Estudos de Xénero, de carácter bianual e con vixencia ata o ano 2010.

Ademais, pódese destacar a creación da Área de Igualdade no ano 2006, pouco antes de que fose obrigatoria por lei, e que se transforma en Unidade de Igualdade no ano 2010. Actualmente tamén se conta cunha Comisión de Igualdade, constituída no 2011, para o impulso e seguimento da política de igualdade desta Universidade.

Neste momento trátase de afianzar este compromiso coa igualdade ao máis alto nivel da institución; trátase de amplialo e de facelo máis visible dándolle continuidade e permanencia aos procesos de diagnose, creando e reforzando estruturas específicas, impulsando o equilibrio na presenza e na participación de homes e mulleres. Ademais este compromiso débese ampliar a todas aquelas institucións e empresas coas que a Universidade de Vigo mantén relacións institucionais.

Obxectivo operativo 1/ Dar visibilidade ao compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero

Na revisión documental realizada para a diagnose detectouse que a igualdade como valor non aparece suficientemente explícita. É necesario darlle máis visibilidade ao compromiso da organización coa igualdade de xénero. Débese revisar a documentación fundamental da institución para reflectir este valor co grao de importancia central que lle corresponde segundo a propia definición da misión.

— Incorporar explicitamente a igualdade como un dos valores centrais e eixe directriz da organización nos documentos que desenvolven e detallan a súa misión, visión ou sistema de comunicación.

— Establecer un sistema de fomento de iniciativas e de incentivos ás boas prácticas en igualdade, poñendo en marcha un programa de «compromiso coa igualdade».

Obxectivo operativo 2/ Coñecer e facer visible a situación de mulleres e homes na Universidade de Vigo

Na diagnose detéctanse algunhas insuficiencias respecto da información dispoñible para coñecer a situación de homes e mulleres na Universidade de Vigo. Débese mellorar a recollida de información e a elaboración e publicación dos datos desagregados por sexo; asemade débese facilitar a visibilidade e o acceso a esa información.

— Poñer en marcha un sistema de xeración de información que inclúa sistematicamente a variable sexo en todas as estatísticas, enquisas e recollida de datos que se leven a cabo na Universidade de Vigo.

— Elaborar un sistema de indicadores de xénero que permita facer o seguimento dos avances no logro da igualdade.

— Realizar informes bianuais sobre a situación da igualdade de xénero na Universidade Vigo, para que se poidan avaliar e difundir os cambios producidos polas medidas en favor da igualdade.

— Analizar as traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo.

Obxectivo operativo 3/ Reforzar as estruturas existentes e crear estruturas específicas de apoio á política de igualdade

Na análise da Área de Igualdade, contida no *Informe diagnose da igualdade na Universidade de Vigo*, ponse de manifesto que as funcións e os obxectivos propostos nesta área configuran unha ampla proposta de traballo que pretende dar resposta aos retos da igualdade no ámbito universitario. Para desenvolver esa necesaria e ambiciosa tarefa, esta estrutura -hoxe convertida en Unidade de Igualdade- debería contar con persoal técnico específico, con formación en xénero, indispensable para impulsar as accións contidas no Plan de igualdade.

Contar cunha estrutura específica, como un observatorio de igualdade existente na actualidade nalgunhas universidades do Estado, permitiría manter viva a diagnose, identificar os atrancos e facilitar as posibles solucións para avanzar na igualdade.

— Reforzar a Unidade de Igualdade mantendo un orzamento específico e deseñando a estrutura do persoal preciso para desenvolver as funcións que ten asignadas incluíndo ao persoal técnico na relación de postos de traballo da Universidade de Vigo.

— Elaborar o deseño e as bases para crear, no prazo máis breve posible, unha estrutura específica derivada da Comisión de Igualdade que funcione como «observatorio de igualdade».

— Promover que en todos os equipos directivos dos centros haxa unha persoa que teña asignadas funcións de dinamización e implantación das políticas de igualdade.

Obxectivo operativo 4/ Promover a participación e a presenza equilibrada de mulleres e homes na Universidade de Vigo

Na diagnose compróbase a existencia de importantes desequilibrios na participación e na presenza de homes e mulleres na institución. Asemade, detectouse un reparto de poder desequilibrado e segregado nos órganos de goberno, de representación e de participación. Débese garantir a participación e a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de goberno e de representación en todos os ámbitos e colectivos que contribúa a eliminar os atrancos que dificultan

cumprir a normativa vixente en materia de igualdade.

Para lograr unha sociedade máis democrática e máis xusta é imprescindible equilibrar a presenza e a participación de mulleres e homes nas organizacións. Estas accións permiten afianzar o compromiso da institución co necesario empoderamento das mulleres, aproveitando a diversidade no talento e nas perspectivas.

— Elaborar informes de impacto de xénero para supervisar o cumprimento do establecido na normativa respecto da presenza e participación equilibrada.

— Modificar as normativas internas que sexan necesarias para asegurar que en todos os ámbitos haxa unha presenza equilibrada de mulleres e homes en xurados, comisións, comités, tribunais ou en calquera outro órgano de selección ou valoración.

— Realizar un estudo para coñecer o perfil e as traxectorias das persoas que ocupan cargos na Universidade de Vigo para detectar os obstáculos e barreiras que frean a incorporación das mulleres aos órganos de dirección e representación.

— Realizar accións formativas dirixidas a mulleres que permitan recoñecer e valorar o liderado feminino e desenvolver capacidades para liderar as organizacións.

— Realizar actividades de mentorado ou doutro tipo que incentiven a participación das mulleres nos diferentes órganos de goberno, de dirección, de xestión e de representación.

— Impulsar a presenza equilibrada de homes e mulleres nos órganos de representación de traballadoras e traballadores da Universidade de Vigo.

— Designar as persoas que deben representar á Universidade de Vigo en órganos colexiados, comités de persoas expertas, comités consultivos nacionais ou internacionais de xeito que, no seu conxunto, respecten o principio de presenza equilibrada de mulleres e homes.

— Promover que se fagan propostas para impulsar o recoñecemento das mulleres nas concesións de distincións honoríficas, e para impartir as leccións maxistras nos actos institucionais, de forma que se contribúa progresivamente a neutralizar o mercado desequilibrado existente.

Obxectivo operativo 5/ Facer extensivo o compromiso coa igualdade a todas aquelas institucións e empresas coas que a Universidade de Vigo mantén relacións institucionais

A universidade é unha institución que debe dar exemplo e testemuño dos valores constitucionais, democráticos e de xustiza. O compromiso coa igualdade debese facer extensivo ás empresas, entidades ou institucións públicas coas que colabora respecto da esixencia do cumprimento da normativa da igualdade entre mulleres e homes pois doutra forma podería desembocar na relación con entidades que practiquen algún tipo de discriminación. Por outra parte, é importante que a Universidade de Vigo colabore e participe no impulso da igualdade con cantas asociacións, empresas ou entidades sexa posible. Neste sentido debe ser parte activa na presentación de modelos de referencia non estereotipados polo xénero, especialmente de cara ao seu alumnado presente e futuro. Hai que velar para que os servizos que a Universidade presta ao seu alumnado antes, durante a súa traxectoria académica ou ao final da mesma se realicen inspirados nunha cultura e cun horizonte de igualdade.

Unha cuestión que é moi importante abordar na Universidade é a do estancamento da segregación por sexo na elección de estudos. No período de tempo analizado na diagnose desta Universidade vese que a segregación é moi marcada en todos os ámbitos de coñecemento, non hai equilibrio en ningún deles, e este desequilibrio apenas ten variado nos 10 anos analizados. A Universidade debe actuar contribuíndo á eliminación dos estereotipos que condicionan esas eleccións.

— Diseñar mecanismos de valoración do principio de igualdade na contratación pública e nas relacións con outras entidades e avaliar o seu cumprimento.

— Consolidar a participación e a colaboración da Universidade de Vigo coas redes de igualdade do seu contorno, así como coas unidades e programas de igualdade das diferentes universidades do Estado ou internacionais.

— Colaborar con programas ou redes de empresas pola igualdade.

— Promover no futuro alumnado eleccións académicas non estereotipadas polo xénero, organizando encontros ou visitas a centros de educación secundaria.

— Diseñar e implantar un programa de orientación e seguimento dirixidos ao alumnado feminino para detectar dificultades e obstáculos para a súa incorporación ao mercado laboral.

Eixe 2. A cultura da igualdade na Universidade de Vigo/

Obxectivo estratéxico/ Expandir e impregnar a cultura da igualdade na Universidade de Vigo

No preámbulo da LOU faise referencia ao papel da universidade como transmisora esencial de valores ante o reto da sociedade actual para acadar unha sociedade tolerante e igualitaria na que se respecten os dereitos e liberdades fundamentais e de igualdade entre mulleres e homes; ademais fai unha referencia explícita a que as universidades teñen que dar resposta a este reto a través da incorporación destes valores como obxectivos propios da universidade e da calidade da súa actividade.

A universidade debe velar pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de homes e mulleres na sociedade, no sentido en que o recolle na Lei 3/2007 no seu artigo 36 ao se referir aos medios de comunicación de titularidade pública.

Na diagnose realizada ponse de manifesto que moitas persoas da comunidade universitaria consideran que a universidade é unha institución neutra, na que non existe unha discriminación específica por razón de xénero nin obstáculos que afecten negativamente as mulleres. Neste sentido, latexa a idea xeneralizada de que non é preciso actuar en favor da igualdade real; en xeral, pénsase que a situación vai cambiar polo seu propio peso ou co paso do tempo. Esta falta de reflexión e de sensibilidade coa igualdade impide ter un discurso compartido sobre a situación de desigualdade entre mulleres e homes; asemade, impide que se articulen as necesidades e demandas das mulleres como demandas colectivas.

Para lograr a igualdade real entre mulleres e homes é necesario que se produza un cambio de mentalidade na sociedade, que obviamente vai requirir tempo e, sobre todo, a contribución de institucións sociais relevantes. A universidade ten unha responsabilidade importante neste cambio cultural, pois debe fomentar valores de democracia, xustiza e igualdade, e debe ser unha referencia nos ámbitos culturais, educativos, económicos e sociais.

Por todo isto, é preciso desenvolver accións de sensibilización e de formación para cambiar as miradas carentes de perspectiva crítica promovendo a reflexión e o debate. Asemade, no campo da cultura ten gran importancia a comunicación, polo que é necesario incorporar a perspectiva de xénero nos procesos de comunicación e de difusión que eviten mensaxes e imaxes estereotipadas e normalicen a presenza das mulleres nos ámbitos científico e académico.

Obxectivo operativo 1/ Promover a reflexión e o debate sobre a igualdade e sobre outros aspectos relativos á equidade de xénero na comunidade universitaria

Debemos ter presente que segundo a diagnose na nosa Universidade existe unha falsa crenza de que é unha institución neutra respecto do xénero e que a igualdade xa está acadada. Non obstante, existen grupos de persoas moi conscientes das discriminacións de xénero, e tamén persoas que, sen pertenza activa a ningún grupo ou actividade específica de xénero, teñen asumida a necesidade de loitar activamente en favor da igualdade real. As resistencias máis explícitas fronte as políticas de igualdade foron minguando especialmente a medida que a lexislación sobre a igualdade se foi estendendo.

O que debemos afrontar é a necesidade de reflexionar sobre esta cuestión colectivamente; para isto é preciso poñer en marcha unha serie de accións sensibilizadoras que fortalezan a igualdade como valor asumido por toda a comunidade universitaria.

Outro aspecto importante a ter en conta nas accións é a necesidade de poñer en común as experiencias, dificultades e logros das mulleres o que permitiría contar cun caudal cultural e ter modelos de referencia para afrontar dificultades, desmontar estereotipos e facer redes que minimicen o impacto negativo da cultura androcéntrica.

— Difundir entre a comunidade universitaria a lexislación vixente en materia de igualdade de xénero.

— Realizar una programación de actos e xornadas de debate e reflexión dirixidas á comunidade universitaria sobre temas especialmente sensibles como a conciliación, violencia, transmisión

de valores igualitarios ou linguaxe inclusiva.

— Realizar diferentes actos que teñan mensaxe a prol da igualdade e traspasen os muros da Universidade chegando á sociedade.

— Promover ou apoiar manifestacións artísticas, culturais ou científicas para visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres e contribuír á cultura de igualdade.

— Potenciar e dar visibilidade á páxina web da Unidade de Igualdade ofrecendo unha web de fácil acceso, dinámica nos contidos e participativa, que sirva para a interrelación entre a comunidade universitaria e coa sociedade en xeral.

— Fomentar a cultura do emprendemento feminino con accións de mentorado.

— Estimular e apoiar as asociacións estudiantís naquelas actividades que promovan a igualdade entre mulleres e homes.

Obxectivo operativo 2/ Incorporar a perspectiva de xénero na difusión e na comunicación

Cada vez hai máis conciencia da necesidade de empregar unha linguaxe non sexista e unha imaxe menos estereotipada. Non obstante, no plano dos feitos tense avanzado pouco, sobre todo porque xera moitas resistencias seguramente porque non se comprenden ben as razóns polas que é preciso empregar a linguaxe inclusiva.

Empregar unha linguaxe libre de sexismo é un aspecto importante na reivindicación da igualdade; de feito, as diferentes leis de igualdade incorporan este tema no seu articulado. Con isto non se busca só tratar de forma simétrica a mulleres e homes no plano lingüístico, senón gañar en precisión e exactitude no plano cognitivo, sen excluír nin invisibilizar a ningún dos sexos.

A análise da comunicación na institución é moi relevante para coñecer a cultura da igualdade existente. A linguaxe, tanto no aspecto verbal como icónico, é unha construción social que ten unha gran importancia, pois non só nomea a realidade, senón que a interpreta e contribúe á súa creación.

No mundo actual a linguaxe icónica é moi importante para a comunicación e a transmisión das ideas, e por tanto tamén de estereotipos. A miúdo as imaxes reflicten unha realidade

estereotipada que mantén a división sexual do traballo e do espazo. Moitos traballos e espazos aínda están asignados segundo os roles tradicionais de xénero, reproducindo e favorecendo a desigualdade e contribuíndo a manter pautas de comportamento e roles diferenciados. A forma en que homes e mulleres aparecen nos medios de comunicación sempre implica unha interpretación do mundo con referencia a un retrato de xénero, ao que hai que engadir que a sutileza do sexismo nas imaxes pasa máis desapercibida.

A Universidade debería deixar patente o seu compromiso coa igualdade tamén nestas facetas simbólicas, especialmente por ser unha institución de carácter educativo que traballa no campo do coñecemento. A linguaxe e as referencias icónicas deben reflectir a realidade de xeito igualitario, débese coidar a presenza equilibrada de mulleres e homes, así como a equidade no valor do que fan ou representan. Por exemplo ofrecendo imaxes de mulleres en traballos e profesións non tradicionais respecto do xénero ou imaxes de homes e mulleres compartindo todos os espazos e tempos. Os elementos básicos a considerar para incorporar a perspectiva de xénero neste campo do simbólico serían os de equilibrio e equidade na presenza, de visibilidade, de xerarquía e de valor na representación.

Na diagnose detectouse que os procesos e procedementos de comunicación –imaxe, linguaxe e mensaxe- se poden mellorar para evitar nesgos de xénero.

— Establecer criterios para a incorporación da perspectiva de xénero á elaboración da nova regulamentación e á documentación de procedemento e de difusión.

— Difundir o *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario* editado pola Unidade de Igualdade.

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

— Diseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da Universidade de Vigo, con prioridade nos actos públicos e campañas.

— Manter a revisión sistemática de toda a documentación institucional da Universidade Vigo para incorporar a perspectiva

de xénero implicando ao servizo responsable da normalización lingüística.

— Manter unha estratexia de revisión da documentación impresa: tarxetas de visita, sinaléptica, organigramas, denominacións de postos, formularios, impresos, fichas ou calquera outra.

— Transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e homes para facer visibles as mulleres e a súa contribución aos resultados e ao éxito da organización.

— Analizar a presenza da muller na imaxe corporativa e na imaxe que a institución proxecta nos medios para valorar a neutralidade na imaxe que proxecta a organización tanto no ámbito interno como no externo.

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

Obxectivo estratéxico/ Integrar a perspectiva de xénero na xeración, transmisión e transferencia de coñecemento

A universidade, como organización cuxo fin é a creación e a transmisión de coñecemento e dos valores democráticos e igualitarios, é un referente fundamental do saber científico e da innovación nas nosas sociedades. Ademais, ten unha gran capacidade de influencia e de transformación da sociedade, tanto polas actividades estritamente académicas como pola proxección das actividades de cooperación e colaboración con outras entidades; a perspectiva de xénero débese incorporar a toda esta actividade.

No preámbulo da Lei da ciencia, da tecnoloxía e da innovación sinálase que a perspectiva de xénero tense que instaurar como unha categoría transversal na investigación científica e técnica, e que debe ser tida en conta en todos os aspectos do proceso para garantir a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Neste sentido, a Lei establece que se debe promover a incorporación da perspectiva de xénero na investigación considerándoa en todo o proceso: nas prioridades da investigación, nos problemas de investigación, nos marcos teóricos e explicativos, nos métodos, na recollida e interpretación dos datos, nas conclusións, nas aplicacións e nos desenvolvementos tecnolóxicos, así como nas propostas para futuros estudos. A investigación debe ser sensible ao xénero, é dicir, debe incorporar o xénero de xeito transversal e realizar investigación específica de xénero.

A Lei establece que é necesario promover os estudos de xénero e das mulleres, e asemade, que se deben acometer medidas concretas para estimular e dar recoñecemento á presenza das mulleres nos equipos de investigación.

Segundo se constata na diagnose, non se ten conseguido transversalizar a perspectiva de xénero na docencia nin na

investigación; de feito, son moi poucas as persoas que incorporan esta perspectiva de xeito transversal, e cando alguén imparte docencia ou realiza investigacións dende o paradigma de xénero prodúcese un certo efecto gueto, pois adoita pensarse que a preocupación polo xénero é un asunto persoal, algo marxinal ou mesmo unha anomalía. Por outro lado, na diagnose tamén se identifican debilidades relacionadas coa difusión da investigación sensible ao xénero e coa transferencia deste coñecemento á sociedade.

Para alén disto, o Plan tamén debe contribuír ao cumprimento do establecido no artigo 6 dos Estatutos da Universidade de Vigo, concretamente no referido aos eidos « a) o acceso en igualdade de condicións á ensinanza e a investigación universitaria» e no «d) a promoción da perspectiva de xénero nos estudos e na investigación».

Obxectivo operativo 1/ Dar visibilidade e difundir a perspectiva de xénero na docencia, na investigación e na transferencia de coñecemento

A docencia e a investigación con perspectiva de xénero ten un longo percorrido na nosa Universidade; malia iso, na diagnose detéctase un gran descoñecemento das materias, das persoas, dos grupos e das investigacións que dirixen o seu esforzo nesta dirección. Un primeiro paso para avanzar é dar a coñecer, difundir e recoñecer todo ese caudal de traballo para o seu aproveitamento tanto pola comunidade universitaria como pola sociedade en xeral. As medidas que se proponen neste obxectivo operativo agrupan as actividades específicas da Universidade: docencia, investigación e transferencia do coñecemento.

— Elaborar e difundir unha base de datos que recolla toda a oferta formativa específica de xénero da Universidade de Vigo.

— Elaborar e difundir unha base de datos sobre equipos e proxectos de investigación que incorporan a perspectiva de xénero especialmente pola súa importancia cara á sociedade.

— Elaborar e difundir unha base de datos de persoas expertas en temática de xénero pertencentes á Universidade de Vigo tanto para facilitar o aproveitamento do talento e dos recursos cos que conta a propia Universidade como para podelos transferir á sociedade.

— Elaborar un sistema de indicadores de xénero que permita

avaliar a incorporación da perspectiva de xénero nos programas, guías docentes e guías de titulación.

— Impulsar a revisión dos recursos terminolóxicos empregados para a Biblioteca Universitaria no seu catálogo en materia de xénero e estudos feministas.

— Xerar unha bibliografía básica para a integración da dimensión de xénero nas diferentes áreas de coñecemento.

Obxectivo operativo 2/ Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na docencia

Na diagnose analizáronse as guías de titulación, as guías docentes e os programas das materias, constatando que a perspectiva de xénero, en xeral, non está incorporada na formación do alumnado. Esta carencia repercute negativamente na calidade da súa formación, no seu perfil profesional e, asemade, no seu desenvolvemento persoal.

Incorporar a perspectiva de xénero na formación é unha condición indispensable para eliminar o nesgo do modelo androcéntrico dominante no pensamento científico e na praxe docente.

Para lograr incorporar a perspectiva de xénero é prioritario acometer a formación do propio profesorado como elemento clave para lle dar impulso. Asemade, é importante elaborar ferramentas e propiciar espazos de encontro para compartir experiencias e boas prácticas.

De igual xeito, no marco legal fundamental citado na introdución (Lei de igualdade, LOU e Lei da ciencia, a tecnoloxía e a innovación) faise explícita a necesidade de que as universidades teñan programas específicos de estudos de xénero para afrontar necesidades e demandas ineludibles.

Por outro lado, no protocolo de avaliación da Axencia Nacional de Avaliación da Calidade e Acreditación (ANECA) para a verificación de títulos universitarios oficiais introdúcese como criterio e directriz de calidade a inclusión en todos os plans de estudo de materias relativas á igualdade de homes e mulleres.

Na normativa sobre implantación de novos graos faise referencia explícita a que nos plans de estudo en que proceda deberanse engadir ensinanzas relacionadas cos dereitos fundamentais e de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- Velar, a través dos órganos competentes, pola incorporación da perspectiva de xénero nas diversas titulacións ofertadas pola Universidade de Vigo e impulsar a impartición de docencia con contidos en xénero na oferta formativa dos graos.
- Incluír dentro da formación complementaria regrada para o alumnado cursos ou obradoiros con contidos específicos relativos ao xénero ou a igualdade.
- Impulsar a creación dun máster e/ou doutoramento en xénero.
- Apoiar a elaboración de guías docentes e de material que permita a inclusión da perspectiva de xénero nos obxectivos, contidos, estratexias, linguaxe etc.
- Incorporar a dimensión de xénero no deseño e nas actividades do Plan de acción tutorial (PAT).
- Difundir boas prácticas de incorporación da perspectiva de xénero á docencia.
- Formar o PDI para facilitar a incorporación da perspectiva de xénero.
- Consolidar o módulo «Incorporación da perspectiva de xénero» na formación dirixida ao novo profesorado como un elemento de carácter innovador.
- Favorecer a perspectiva de xénero no ensino virtual: contidos, metodoloxía, imaxe, linguaxe, xénero e TIC.
- Incorporar ou reforzar módulos, materias ou seminarios específicos en xénero no programas de formación do máster de secundaria.

Obxectivo operativo 3/ Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na investigación e na transferencia de coñecemento

Na diagnose, vese que o campo da investigación presenta carencias semellantes ás referidas no ámbito da docencia. Son moi poucos os grupos de investigación que incorporan a perspectiva de xénero quer como un elemento ou categoría a considerar, quer como o cerne das súas investigacións. Neste momento é moi importante facer un esforzo para recoñecer, impulsar e fomentar as liñas de investigación relacionadas coa igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos e áreas de coñecemento, o que necesariamente vai repercutir de forma favorable na calidade de vida das persoas, no

fomento de valores igualitarios e da igualdade civil.

Asemade, na diagnose detéctase desequilibrio na participación de homes e mulleres tanto nos equipos de investigación como na figura de investigador ou investigadora principal (IP). É fundamental impulsar a participación equilibrada de mulleres e homes e a dinamización de redes de investigación en temas de xénero.

— Incluir a investigación en xénero como área temática a priorizar na actividade investigadora da Universidade de Vigo.

— Estimular a participación das mulleres nos equipos de investigación.

— Apoiar os equipos de investigación con presenza equilibrada de mulleres e homes ou nos que unha muller sexa IP.

— Apoiar estruturas cuxa finalidade sexa o coñecemento e a investigación sobre as mulleres, as relacións de xénero e o feminismo.

— Promover e apoiar o establecemento de redes de investigación que desenvolvan o seu labor nos estudos das mulleres e do xénero.

— Dar recoñecemento ao traballo das mulleres científicas e a ciencia con perspectiva de xénero.

— Dar recoñecemento ás actividades docentes e investigadoras que integren a perspectiva de xénero a través de premios, bolsas ou actos públicos.

— Considerar a perspectiva de xénero como un dos criterios na valoración dos materiais a publicar polo Servizo de Publicacións.

— Fomentar a cultura emprendedora nas mulleres tendo en conta os contextos de proximidade e os sectores nos que as mulleres aínda son minoría ou excepción.

— Incorporar a perspectiva de xénero ao programa de apoio na maduración de ideas empresariais e de acompañamento no proceso de creación de empresas, en colaboración con organizacións e asociacións empresariais.

Eixe 4. Relacións sociais e condicións de traballo nun contorno de igualdade/

Obxectivo estratéxico/ Garantir a igualdade de oportunidades e de trato na institución: condicións laborais e relacións sociais

O Título I da Lei orgánica para a igualdade entre mulleres e homes fai referencia ao principio de igualdade de trato e da tutela contra a discriminación. O artigo 3 define o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes que supón a ausencia de toda discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, especialmente as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil. No artigo 5 defínese a igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesional, e, nas condicións de traballo. Asemade, nos artigos 6 e 7 defínese o que se considera discriminación directa e indirecta e o que constitúe acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Para combater a discriminación e para promover a igualdade real entre mulleres e homes é necesario remover os obstáculos e estereotipos sociais que impiden acadala. Esta Lei, no artigo 51, determina os criterios de actuación das administracións públicas en aplicación do principio de igualdade entre homes e mulleres. Os criterios referidos son: remover os obstáculos que permiten a pervivencia de calquera tipo de discriminación no acceso ao emprego e no desenvolvemento da carreira profesional; facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; fomentar a formación en igualdade no acceso e ao longo da carreira profesional; promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e valoración; establecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo; establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva directa ou indirecta por razón de sexo e avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

Ademais do contemplado nesta Lei, a Universidade de Vigo debe dar cumprimento ao establecido nos Estatutos en relación co

compromiso de promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas súas normas, concretamente o referido nos eidos «a) o acceso en igualdade de condicións á ensinanza e á investigación universitaria; b) o acceso en igualdade de condicións ao traballo e á promoción profesional dentro da universidade» e no «c) a organización das condicións de traballo con perspectiva de xénero, especialmente tendo en conta a conciliación entre a vida profesional e familiar».

En relación coas condicións de traballo hai que sinalar que estas teñen carácter multidimensional e conforman un ámbito de actuación moi complexo que comprende tanto o desenvolvemento da carreira profesional (acceso, promoción, formación, retribución) como aspectos relacionados cos usos do tempo (conciliación) e dos espazos, así como a saúde laboral (riscos e violencia). Un dos elementos importantes que fan posible o acceso e a promoción reside nas posibilidades de conciliación da vida profesional, familiar e persoal; os usos do tempo e as obrigas familiares son aínda un elemento fundamental da desigualdade que afecta as persoas, prexudicando sobre todo ás mulleres nas súas posibilidades e oportunidades vitais.

Na diagnose ponse de manifesto unha importante desproporción de mulleres e homes na maioría dos ámbitos, áreas, categorías e niveis da organización; destaca a escasa presenza feminina nos postos de máis nivel, así como a segregación en ámbitos que se manteñen masculinizados ou feminizados. Os datos parecen indicar a existencia de barreiras para a presenza e a promoción das mulleres ás categorías máis altas derivadas da tradicional cultura das organizacións. A base sociocultural tamén xoga un papel fundamental, pois o peso da socialización e dos estereotipos, así como a falta de modelos de referencia, inflúen de xeito significativo nas expectativas e metas das persoas.

Malia ter acadado cotas inéditas de igualdade entre mulleres e homes, de forma destacada na incorporación á educación e ao traballo remunerado, persisten importantes desigualdades nos usos do tempo e nas obrigas familiares; estas desigualdades son un elemento fundamental que afecta negativamente ás mulleres,

tanto nas súas traxectorias profesionais como nas posibilidades e oportunidades vitais.

A nosa Universidade débese comprometer coa igualdade no ámbito da conciliación mellorando as condicións de vida e de traballo das persoas que forman parte da comunidade universitaria. Na Universidade débense levar a cabo accións que contribúan a remover obstáculos e desfacer prexuízos para acadar a igualdade; débese promover a cultura da corresponsabilidade e desenvolver políticas e medidas de conciliación e de saúde laboral con perspectiva de xénero.

No que atinxe á violencia de xénero hai que facer referencia á Lei 11/2007 galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Esta Lei, no artigo 4, recolle os principios xerais que orientan o contido da mesma; considérase a violencia de xénero como unha forma extrema de desigualdade, incidindo na importancia da prevención da violencia a través da sensibilización, a investigación e a formación en materia de igualdade.

Polo que respecta á saúde laboral é importante facer referencia á Lei 2/2007 do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. No Título V, que trata sobre a integración da igualdade na política preventiva de riscos laborais, refírese á necesidade de evitar desigualdades na prevención para o que é necesario contar con datos desagregados por sexo no ámbito da saúde laboral: accidentes de traballo, enfermidades profesionais etc. Asemade, fai fincapé na necesidade de formación específica en materia de saúde laboral e prevención de riscos dende a perspectiva de xénero, así como na adaptación de elementos de protección individual e de mobiliario e equipos de traballo ás condicións anatómicas e fisiolóxicas das mulleres coa finalidade de evitar situacións de desprotección da súa saúde. Por último, a Lei refírese a un aspecto de especial importancia orientado a erradicar na súa orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente o embarazo, o parto e a lactación natural.

Obxectivo operativo 1/ Velar pola aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato nos procesos de selección, acceso, promoción e desenvolvemento profesional

É importante aproveitar o potencial humano da institución garantindo a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes nos procesos de selección, acceso, promoción e desenvolvemento profesional e nas condicións de traballo. Trátase de coñecer as razóns concretas do desequilibrio entre homes e mulleres nas diferentes categorías e niveis detectadas na diagnose. Neste sentido, sería conveniente afondar no coñecemento da política de promoción de persoal, criterios e procesos desta. Asemade, sería de interese saber como se ocupan as vacantes (difusión e comunicación, probas de selección, composición de tribunais ou comisións etc.) para comprobar se detrás destes procesos están ocultas discriminacións indirectas que prexudican en maior medida as mulleres.

Na diagnose détéctase que as mulleres participan habitualmente nos procesos formativos; sería interesante coñecer como incide este factor na carreira profesional das mulleres.

— Elaborar informes de impacto de xénero analizando cada proceso de selección, acceso, promoción e desenvolvemento profesional empregado na Universidade de Vigo para detectar factores que poidan favorecer a discriminación indirecta.

— Analizar as carreiras profesionais de homes e de mulleres para detectar posibles discriminacións ou desigualdades.

— Analizar os permisos de mulleres e de homes por maternidade/ paternidade, acollemento, adopción, lactación, excedencia despois dun nacemento ou adopción, para detectar o seu impacto nas traxectorias laborais e as súas posibles repercusións económicas.

Obxectivo operativo 2/ Impulsar a incorporación da formación en xénero e igualdade, e velar por que a formación en xénero sexa recoñecida e valorada

A formación en xénero é unha condición indispensable para que as medidas deseñadas nas políticas de igualdade poidan implementarse e sexan efectivas. Na diagnose detectouse unha importante carencia formativa en cuestións de igualdade e de xénero.

Neste momento é prioritario ampliar a oferta formativa para todo o persoal da Universidade de Vigo.

— Incluir módulos, temas ou contidos relativos á igualdade de xénero na oferta de formación permanente do PDI.

— Incluir temas específicos e contidos relativos á igualdade de xénero nos programas de formación dos cursos de promoción interna de todas as escalas da administración.

— Programar cursos específicos en materia de igualdade na formación continua dentro do Plan de formación do Persoal de Administración e Servizos.

— Incluir no baremo dos concursos para a provisión de postos de traballo do PAS e PDI a valoración da formación en igualdade de xénero.

Obxectivo operativo 3/ Incorporar a perspectiva de xénero na valoración dos postos de traballo e no sistema retributivo

Na diagnose non se puido afondar na análise das diferenzas retributivas de homes e mulleres ao non contar coa información indispensable para abordar esta cuestión e tirar conclusións sobre posibles discriminacións indirectas. Sería necesario contar cun sistema de valoración neutra dos postos de traballo para a asignación destes a categorías profesionais. Este sistema debe contemplar todas as dimensións posibles e non infravalorar os postos de traballo ocupados maioritariamente por persoas dun determinado sexo. A definición do posto de traballo debe ser neutra no nome e na descrición.

— Analizar o sistema de valoración de postos de traballo, complementos, incentivos etc., para detectar posibles discriminacións.

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

Obxectivo operativo 4/ Facilitar a conciliación da vida persoal, profesional e familiar

Na diagnose queda patente que os problemas de conciliación están na mente das persoas como unha necesidade fundamental, para alén de que persoalmente se teñan esas necesidades. Na enquisa e nas entrevistas realizadas para a diagnose ponse de manifesto o descoñecemento tanto dos dereitos como das posibilidades de conciliación existentes. Asemade, vese que as necesidades de conciliación se relacionan maioritariamente coas mulleres, sinal de que aínda non está estendida a cultura da corresponsabilidade. Tamén afloran necesidades relacionadas coa flexibilidade de horarios, a redución de xornada ou a posta en marcha de servizos de atención ás persoas. A conciliación, considerada tan importante, aínda non se ten abordado suficientemente pola institución.

— Publicar unha guía na web da Universidade sobre os dereitos e posibilidades para conciliar, así como os recursos ou medidas existentes que ofrece a propia Universidade e mesmo as que se ofrecen no contorno.

— Coñecer as necesidades de conciliación e as demandas das persoas que estudan e traballan na Universidade de Vigo.

— Elaborar e aprobar un plan de conciliación para a Universidade de Vigo.

— Promover e reforzar servizos para facilitar á comunidade universitaria a atención e coidado de persoas dependentes, así como impulsar iniciativas destinadas a cooperación e solidariedade neste ámbito.

Obxectivo operativo 5/ Incorporar a perspectiva de xénero no deseño e na execución das políticas de seguridade e saúde no traballo así como na prevención das situacións de acoso e violencia

A violencia de xénero é un problema social da gran importancia e complexidade, é un problema estrutural que se dá nos diferentes contextos sociais, familiares e laborais e que adopta moitas formas. É indispensable chamar a atención sobre o que pode estar a pasar na propia institución, especialmente tendo en conta o papel fundamental que lle corresponde como institución educativa.

A Universidade non é unha illa e na diagnose constátase que existen situacións de violencia e acoso. Tamén se pon de manifesto que nesta Universidade non se afrontan con determinación estas situacións. A inmensa maioría das persoas entrevistadas ou que responderon a enquisa afirman que non saberían como proceder nestes casos nin onde denunciar en caso de ter que se enfrontar a un problema deste tipo, de aí a necesidade de contar cun protocolo á maior brevidade.

Para alén diso sería conveniente sensibilizar á comunidade universitaria respecto da gravidade que implican estas situacións de forma que non se silencien ou se tomen como un asunto persoal. Neste sentido sería conveniente contar con recursos específicos (estrutura, servizo, persoa) que permitan atender e resolver estes graves problemas. Asemade habería que dar maior visibilidade e este cometido na web da Universidade, así como provelo dun espazo físico apropiado para este tipo de atención.

Polo que respecta ás actuacións no campo da política de prevención de riscos hai que comezar por insistir na necesidade de superar a concepción de neutralidade de xénero fronte aos riscos inherentes aos postos de traballo. Isto permitiría facer aflorar posibles riscos ocultos que afectan especialmente a homes ou a mulleres. Na diagnose constatouse que non hai apenas datos desagregados por sexo o que supón un problema importante para tomar decisións de mellora da saúde laboral.

— Elaborar e aprobar, con carácter prioritario, un protocolo marco de actuación para a prevención e sanción de acoso sexual e por razón de sexo ou identidade sexual con asignación de competencias á Unidade de Igualdade.

— Levar a cabo campañas de sensibilización na comunidade universitaria para identificar, previr e denunciar situacións de violencia de xénero, acoso sexual e por razón de sexo ou identidade sexual.

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

— Identificar os riscos laborais en postos de traballo desenvolvidos por mulleres e homes para incorporar a perspectiva de xénero no plan de prevención de riscos.

— Analizar os postos de traballo para previr posibles riscos para a saúde das mulleres en situación de embarazo, maternidade ou lactación.

Seguimento, desenvolvemento e avaliación do Plan/

A Unidade de Igualdade e a Comisión de Igualdade teñen encomendada a función de levar adiante o desenvolvemento, seguimento e avaliación do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014) en coherencia coas súas funcións específicas.

O desenvolvemento e seguimento das medidas contidas no Plan farase operativamente por medio de fichas específicas en cada unha das accións, nas que se especificará a denominación, descrición, obxectivo, responsabilidade, poboación destinataria, recursos e a referencia temporal. Ademais, a ficha debe facilitar a recollida de información nun apartado de observacións e de propostas de mellora.

Paralelamente, definiranse indicadores de realización, de proceso e de resultados nas accións ou nos obxectivos operativos que tamén se poden incluír nas fichas.

