

**INFORME DE AVALIACIÓN DO I PLAN DE
IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DA
UNIVERSIDADE DE VIGO (2012-2014)**

Ano 2015

Índice

Introdución.....	4
Metodoloxía.....	7
Avaliación de proceso.....	10
Eixe I. Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade.....	11
Eixe II. A cultura da igualdade na Universidade de Vigo.....	38
Eixe III. Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero.....	59
Eixe IV. Relacións sociais e condicións de traballo nun contorno de igualdade	93
Avaliación de resultados.....	113
Avaliación de impacto.....	123
Conclusións.....	135
Anexo I.....	137

Introdución

O Decreto 7/2010, do 14 de xaneiro, polo que se aproban os estatutos da Universidade de Vigo establecen no seu artigo 6 que «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»

A igualdade de xénero xa se incluía como unha das metas do Plan estratéxico da Universidade de Vigo (2008-2012), en concreto a 6 que fixa como liña estratéxica «desenvolver unha política propia en materia de igualdade».

A creación da Área de Igualdade da Universidade tivo lugar no ano 2006, antes da obriga legal e na sesión de Consello de Goberno do 18 de xaneiro de 2011 aprobouse o cambio de denominación da área por Unidade de Igualdade para adaptala ao establecido na disposición adicional décimo segunda da Lei 4/2007 de modificación da Lei orgánica de Universidades.

A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes determina os principios xerais de actuación dos poderes públicos para remover os obstáculos que dificultan a igualdade real de xénero e erradicar as discriminacións existentes. Entre outras cousas dispón que «o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os poderes públicos». Ademais, as administracións públicas deberán integrar este principio no desenvolvemento de todas as súas actividades.

A lei implanta tamén a obrigatoriedade de aprobar un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a acadar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

Os antecedentes sinalados marcaron o camiño para que no 2010 se publicase o *Informe diagnose da igualdade na Universidade de Vigo* que presentaba un retrato da institución en canto á igualdade de xénero e incluía propostas para a redacción do I plan de igualdade entre mulleres e homes.

Na sesión do 13 de xuño de 2011 aprobouse o Regulamento da Comisión de Igualdade que establece as seguintes funcións:

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.

Despois da elaboración técnica, a súa revisión no seo da Comisión de Igualdade e do período de alegacións á comunidade universitaria, o 12 de novembro de 2012 aprobouse en Consello de Goberno o I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012/14).

O Plan deseñouse como un documento estratéxico, transversal, realista e factible, transparente, participativo e flexible e de mellora continua. Contina 81 accións estruturadas en 4 eixes:

Eixe I. Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero

Eixe II: A cultura da igualdade na Universidade de Vigo

Eixe III: Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero

Eixe IV: Relacións sociais e as condicións de traballo nun entorno de igualdade.

A dotación presupuestaria para a execución do Plan foi de 84.000 euros en 2012, 85.000 para 2013 e a mesma cantidade para o ano 2014.

Salvo o período comprendido entre o 1/04/2012 e o 31/03/2014 no que a Unidade de Igualdade contou coa colaboración dunha bolseira cun perfil especializado en xénero, o único persoal do que dispón actualmente a Unidade é a súa directora que fai as funcións de representación política, técnicas e administrativas.

Este informe presenta a avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012/14) e pretende analizar, avaliar e xulgar a súa implementación. Con el remata un proceso e comeza un novo de elaboración e

aprobación do II plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo que debe implicar a toda a comunidade universitaria.

Xunto con este informe de avaliación, publícase, en documento a parte, outro informe que consiste nunha actualización de datos cuantitativos xerais da composición da Universidade de Vigo desde unha perspectiva de xénero. Preséntanse algúns datos principais sobre os tres colectivos da Universidade: o alumnado, o persoal docente e investigador e o persoal de administración e servizos.

Metodoloxía

A intención desta avaliación que se presenta é establecer o grao de execución do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2012/14, tal e como se sinalaba no apartado de «Seguimento, desenvolvemento e avaliación» que pechaba o Plan.

No proceso levado a cabo para cumprir esta meta alcanzamos tamén outra serie de obxectivos:

- Identificar as accións realizadas, as que están en proceso e aquelas que, por diferentes motivos, están pendentes de realización.
- Establecer cales foron as eivas que dificultaron o cumprimento dunha acción.
- Determinar o nivel de consecución dos obxectivos estratéxicos que presentaba o Plan.
- Detectar novas necesidades para alcanzar a igualdade de oportunidades na comunidade universitaria e as súas causas.
- Presentar suxestións de mellora que sirvan para elaborar o II Plan de igualdade e que lle dean continuidade e consoliden as liñas de traballo do I Plan.
- Recompilar, nun documento actualizado, un panorama xeral da situación da igualdade na Universidade de Vigo.

A estrutura do I Plan está articulada en eixes, obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos polo que o deseño metodolóxico da avaliación segue tamén un esquema que establece tres niveis de análise: a atención concreta ás accións, o cumprimento dos obxectivos operativos e o grao de consecución de cada un dos obxectivos estratéxicos dos catro eixes nos que se estrutura o Plan.

Os chanzos que deseñan este percorrido están establecidos a través de:

1. A avaliación do proceso: recolle o grao no que se realizaron as accións formuladas no Plan a través das diferentes actividades impulsadas e executadas pola Universidade de Vigo e as dificultades para o seu desenvolvemento.
2. A avaliación de resultados: establece o logro dos obxectivos operativos a través do cumprimento das accións establecidas para cada un deles.

3. A avaliación do impacto: describe o nivel de satisfacción de cada un dos obxectivos estratéxicos que contemplan os catro eixes do Plan para a continuación realizar unha valoración global.

O seguimento do Plan realizouse a través de fichas específicas asignadas a cada acción, nas que se especificaban: a denominación concreta, a descrición das tarefas, o obxectivo co que se establecía, a responsabilidade de impulsar e executar cada acción, a poboación destinataria dentro (ou fóra) da comunidade universitaria, os recursos necesarios para desenvolvela e o marco temporal. Ademais, dispoñían dun apartado para recoller as observacións que puideran completar a información e as propostas de mellora que se determinase formular.

A Unidade de Igualdade impulsou a execución da maioría das accións que contemplaba o Plan e fixo unha vixilancia continua. A recollida de datos a través das fichas de seguimento específicas asignadas a cada acción, son a base do informe de avaliación que aquí se presenta.

Nos casos de accións nos que a Unidade de Igualdade non participaba directamente, para a recollida de datos, mantivéronse conversacións persoais coas xefaturas de servizos ou órganos responsables da execución. Cando non foi posible a conversa persoal, a comunicación realizouse vía correo electrónico.

Unha parte do traballo de recollida de datos consistiu tamen en facer unha busca da documentación emitida e difundida pola Universidade de Vigo.

Ao inicio de cada eixe, preséntase un cadro-resumo coa porcentaxe de accións realizadas, en proceso ou pendentes de realización para poder ver graficamente o grao de cumprimento das accións de cada eixe. Valóranse como accións «realizadas» aquelas nas que se levaron a cabo accións que permitisen cumprir o obxectivo co que se deseñaron; «en proceso» aquelas nas que ou ben as accións planificadas non se puideron completar ou coas que non se cumpría totalmente o obxectivo e como «pendentes de realización» aquelas nas que non se levou a cabo ningunha acción específica ou a levada a cabo non permitía achegarse ao obxectivo co que foran deseñadas. Esta clasificación está tamén representada visualmente cun código de cores –a modo de semáforo- para facilitar a identificación dos resultados.

Se ben o plan de igualdade contempla o período temporal 2012/2014, agás as accións que foron concretadas coa aprobación do propio Plan, na avaliación dos eixes contemplamos

un período temporal máis amplo, desde 2011 ata 2015, xa que as liñas de traballo do plan de igualdade xa estaban marcadas en 2011, ano no que se comezou a traballar desde a Unidade de Igualdade. Por outra banda, dado que aínda non se concretou a elaboración do II Plan de Igualdade, inclúense tamén todas aquelas actividades realizadas ata a actualidade.

No seguinte apartado detállase a información recabada no proceso de avaliación para cada unha das 81 accións contempladas no I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014). Deste xeito realízase o nivel de análise máis detallado.

A información recollida estrutúrase nunha ficha cos seguintes apartados:

Denominación da acción: describe a acción tal e como estaba deseñada no Plan de igualdade.

Responsables: nomea os órganos ou servizos responsables do impulso e da execución de cada acción.

Valoración: establece o grao de cumprimento da acción.

Actividades: describe as actividades realizadas en cada acción concreta.

Comentarios: amplía a información de como se realizou a acción ou sinala as razóns polas que non foi posible realizala.

Suxestións de mellora: indica as posibles melloras da acción que servirán de orientación ao II plan de igualdade.

Información complementaria: ofrece enlaces a información que permiten comprobar o cumprimento das accións.

AVALIACIÓN DE PROCESO

**EIXE I: COMPROMISO DA UNIVERSIDADE DE VIGO COA
IGUALDADE DE XÉNERO**

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

Accións	22	
Realizadas	12	54,55 %
En proceso	4	18,18 %
Pendientes	6	27,27 %

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

<p>Acción 1: 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</p>	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Reitoría, Secretaría Xeral e Área de Calidade
<p>Valoración: Realizada</p>	
Actividades	<p>Inclusión do compromiso da institución coa igualdade de xénero como un valor a destacar nas seccións da páxina web da Universidade de Vigo: «Vida universitaria» e «Historia da Universidade».</p> <p>Inclusión da perspectiva de xénero de forma transversal no <i>Manual de calidade</i>.</p> <p>Inclusión da igualdade como un punto recollido na <i>Memoria de Responsabilidade Social Universitaria da Universidade de Vigo</i>.</p> <p>Inclusión nos modelos de convenio marco da Universidade, da promoción da igualdade como asunto de interese na relación da cláusula dúas.</p>
Comentarios	<p>Esta acción, ao ser publicada na web, ten unha difusión moi ampla. No caso do <i>Manual de calidade</i> ademais foi presentado nos tres campus con presenza dos decanatos e direccións de centro.</p> <p>Os resultados desta acción víronse amplificados ao incluír a recomendación de que a figura de enlace de igualdade formara parte da Comisión de Calidade, que ademais deberá ter unha composición equilibrada.</p> <p>Por outra banda, a Comisión de Garantía de Calidade da Univerisdade de Vigo incorpora na súa composición á dirección da Unidade de</p>

	<p>Igualdade.</p> <p>A maiores, incorporouse a Lei de igualdade 3/2007 como referencia legislativa básica no <i>Manual de calidade</i> e o <i>I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo</i> e o <i>Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario</i> como referencia complementaria</p> <p>No Glosario do <i>Manual de Calidade</i> incorporouse a definición de plan de igualdade.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Incorporación sistemática da igualdade de forma transversal en todos os contidos que elabore e difunda a Universidade.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Saúdo do reitor</u></p> <p><u>Manual de calidade</u></p> <p><u>Memorias de responsabilidade social corporativa</u></p>	

<p>Acción 2: Establecer un sistema de fomento de iniciativas e de incentivos ás boas prácticas en igualdade, poñendo en marcha un programa de «Compromiso coa igualdade»</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Comisión de Igualdade e Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Creación, por acordo da Comisión de Igualdade, do Premio de compromiso coa igualdade de xénero da Universidade de Vigo <i>uviguala</i>. Esta distinción reconece o labor de calquera persoa, servizo, centro, departamento ou instituto do ámbito da Universidade de Vigo de cara á consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. O acordo de concesión tómase na Comisión de Igualdade</p>

	segundos as propostas presentadas polo propio órgano.
Comentarios	<p>A entrega do premio realízase, anualmente, no acto institucional do Día Internacional das Mulleres.</p> <p>Na edición do 2013 foi premiado o Servizo de Deportes da Universidade de Vigo e na de 2014 Purificación Mayobre Rodríguez e Beatriz Suárez Briones pola coordinación do Máster en Estudos en Xénero. Na última edición do 2015 premiouse ás promotoras do Campus Camp, María Teresa Díaz Álvarez, Raquel Iglesias Domínguez e David Basalo.</p> <p>O premio, sen asignación económica, é unha peza artística conmemorativa deseñada por unha das participantes do proxecto ARTISTAS, gañadora dun concurso pechado convocado para este propósito.</p>
Suxestións de mellora	<p>Buscar unha canle para fomentar a participación e implicar á comunidade universitaria nas propostas.</p>
Información complementaria	<p>Día Internacional das Mulleres 2015</p> <p>Día Internacional das Mulleres 2014</p> <p>Día Internacional das Mulleres 2013</p>

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

Acción 3: 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 e acabo na Universidade de Vigo

Responsables

Impulso

Execución

Xerencia, Unidade de Estudos e

Xerencia e Unidade de Igualdade	Programas e Área de Tecnoloxías da Información e Comunicaci3ns
Valoraci3n: Realizada	
Actividades	<p>Carta enviada 3 Xerencia solicitando</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer un campo «sexo» en todas os formularios de solicitudes que publique a Universidade de Vigo tanto impresos como electr3nicos. - Configurar desagregados por sexos todos os indicadores das novas aplicaci3ns inform3ticas que traten datos con relevancia en cuesti3ns de x3nero. - Implementar, se fose necesario, os indicadores das novas e antigas aplicaci3ns inform3ticas para datos con relevancia en cuesti3ns de x3nero. <p>Inclusi3n da variable sexo en todas as estatísticas elaboradas pola Unidade de Estudos e Programas .</p> <p>Solicitude 3s distintas unidades responsables da incorporaci3n progresiva da variable sexo nas s3as bases de datos.</p> <p>Inclusi3n da variable sexo en formularios emitidos pola Universidade de Vigo tanto na s3a versi3n escrita como electr3nica.</p>
Comentarios	<p>D3bese sinalar que no caso de estatísticas elaboradas por unidades alleas (Ministerio de Educaci3n, INE, CRUE, SIIU etc.) a Unidade de Estudos e Programas non ten competencias para o deseño delas a3nda que a grande maior3a solicitan os datos xa desagregados por sexo.</p>
<p>Suxesti3ns de mellora</p> <p>Impulsar a incorporaci3n da variable sexo nas bases de datos de todos os servizos e unidades que a3nda non a teñan incorporada.</p> <p>Inclu3r tam3n outras identidades de sexo ou x3nero na recollida de informaci3n para evitar exclusi3ns e que todas as persoas da comunidade universitaria se poidan sentir representadas.</p>	

Información complementaria

Universidade de Vigo en cifras

Acción 4: Elaborar un sistema de indicadores de xénero que permita facer o seguimento dos avances no logro da igualdade

Responsables

Impulso

Execución

Unidade de Igualdade

Unidade de Igualdade

Valoración: En proceso de realización

Actividades

Busca de persoal técnico especializado e proposta de elaboración dun sistema de indicadores de xénero.

Comentarios

O equipo técnico xa está traballando na realización do sistema pero é un traballo aínda non finalizado.

Suxestións de mellora

Impulsar o traballo de elaboración do sistema de indicadores.

Comprometer á institución para que na recollida e tratamento da información se estableza nos servizos ou unidades que corresponda, unha contabilidade interna segundo os criterios do sistema de indicadores.

Información complementaria

Sen información.

Acción 5: Realizar informes bianuais sobre a situación da igualdade de xénero na Universidade de Vigo para que se poidan avaliar e difundir os cambios producidos polas medidas en favor da igualdade.

Responsables

Impulso

Execución

Unidade de Igualdade

Unidade de Igualdade e Unidade de

	Estudos e Programas
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Valoración e deseño, xunto coa Unidade de Estudos e Programas, do sistema de petición de información que se utilizará para recoller datos dos diferentes servizos da Universidade de Vigo.</p> <p>Posta a disposición da Unidade de Igualdade dos datos necesarios para o seu estudo.</p> <p>Realización dun informe sobre a participación feminina nos órganos de goberno dos centros e departamentos da Universidade de Vigo.</p> <p>Realización dun informe resultado da actividade: Liga de debates: diferentes formas de manifestación da violencia de xénero: acoso, abuso e maltrato realizado no Campus de Ourense entre o 13 ao 23 de outubro de 2014.</p> <p>Realización dun informe da presenza das mulleres e homes nos órganos de PAS e PDI da Universidade de Vigo.</p> <p>Realización dun informe cuantitativo da situación de mulleres e homes na Universidade de Vigo que acompaña a este informe de avaliación.</p>
Comentarios	As dificultades para realizar un informe máis completo xorden pola falta de persoal técnico especializado propio da Unidade de Igualdade.
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Ampliar o informe cuantitativo cunha diagnose e incorporar enquisas periódicas en formato dixital para recoller a percepción da comunidade universitaria sobre cuestións concretas relacionadas coa igualdade.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Informe de participación de mulleres e homes nos órganos de representación de PAS e PDI da Universidade de Vigo</u></p> <p><u>Informe de participación feminina nos órganos de goberno dos centros e departamentos da Universidade de Vigo</u></p> <p><u>Informe Liga de debates: diferentes formas de manifestación da violencia de xénero:</u></p>	

acoso, abuso e maltrato

Informe de participación de mulleres e homes nos órganos de representación do PAS e do PDI da Universidade de Vigo

Acción 6: Analizar as traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade

Execución

Unidade de Igualdade

Valoración: Realizada

Actividades

Selección do persoal técnico adecuado para elaborar o informe.
Valoración da información necesaria para realizar a análise.
Realización dun informe cualitativo da análise das traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo do sector PDI no que se recollen propostas de mellora.

Comentarios

O informe xa foi presentado no acto institucional do Día das Mulleres de 2015. En canto sexa revisada a redacción definitiva será posto a disposición da comunidade universitaria a través da páxina web da Unidade de Igualdade.

Suxestións de mellora

Ampliar o informe ás mulleres do PAS.

Información complementaria

Informe: Análise das traxectorias profesionais de mulleres da Universidade de Vigo

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

Acción 7: Reforzar a Unidade de Igualdade mantendo un orzamento específico e deseñar 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Equipo de goberno	Xerencia e Unidade de Igualdade
Valoración En proceso de realización	
Actividades	<p>Elaboración dunha proposta de reparto, por aplicacións orzamentarias, do crédito do programa de gasto para a Unidade de Igualdade para que siga mantendo un orzamento específico propio.</p> <p>Consulta das características e os requisitos esixidos noutras universidades para as persoas que ocupan as prazas de persoal técnico nas Unidades de Igualdade e presentación da proposta á Vicexerencia de Recursos Humanos.</p> <p>Proposta concreta de inclusión da estrutura do persoal técnico e administrativo da Unidade de Igualdade na relación de postos de traballo (RPT).</p>
Comentarios	<p>Nos últimos tres anos a Unidade mantivo o seu orzamento. Non entanto, en canto aos recursos técnicos e persoais a situación é moi precaria. A Unidade de Igualdade unicamente contou coa colaboración dunha bolseira cun perfil especializado en xénero no período do 1/04/2012 ao 31/03/2014.</p> <p>Salvo neste período, a Unidade de Igualdade conta exclusivamente cunha directora que fai as funcións de representación política,</p>

	<p>técnicas e administrativas.</p> <p>A dirección da Unidade presentou un informe á Xerencia solicitando persoal e propoñendo a categoría e tamén enviou á Xunta de Persoal un pedimento para que na negociación da nova RPT se incluíse a persoal técnico na Unidade.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Aproveitar a nova RPT para dotar á Unidade de Igualdade de persoal técnico cualificado cunha categoría e unha estabilidade acordes á responsabilidade das funcións que ten asumidas.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>	

<p>Acción 8: Elaborar o deseño e as bases para crear unha estrutura específica derivada da Comisión de Igualdade que funcione como Observatorio de Igualdade</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Comisión de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Pendente de realización</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Consulta e comparación dos Observatorios de Igualdade creados noutras universidades.</p> <p>Exame das funcións e apoios cos que contan os observatorios analizados.</p>
<p>Comentarios</p>	<p>O prazo e as condicións para levar a cabo esta acción foron insuficientes. Estimouse que debía existir unha valoración da participación e o traballo que se faga no Observatorio que non podía basearse na voluntariedade.</p> <p>Considerouse ademais que, para facilitar o labor do Observatorio, debía dispor previamente do sistema de indicadores de xénero.</p>

	A posta en marcha dun novo sistema de valoración da actividade académica (VAD) na que se terán en conta a participación en actividades que promovan a igualdade de xénero, pode contribuír tamén ao impulso da creación do Observatorio
Suxestións de mellora	
Establecer un sistema de incentivos para valorar a participación no futuro Observatorio.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 9: Promover que en todos os equipos directivos dos centros haxa unha persoa que teña asignadas, entre outras, funcións de dinamización e implantación das políticas de igualdade	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade e Reitoría	Equipos directivos dos centros da Universidade de Vigo
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Requirimento da Reitoría para que todos os centros da Universidade de Vigo nomeasen a unha persoa que, formando parte do equipo directivo, asumise funcións en materia de igualdade.</p> <p>Reunión en cada campus con todas as persoas nomeadas enlace de igualdade.</p>
Comentarios	<p>Agás a Escola de Enxeñaría Industrial, a resposta foi colaborativa e facilitouse no tempo sinalado o nome e contacto da persoa nomeada como enlace de igualdade.</p> <p>As persoas designadas como enlaces de igualdade son os enlaces dos centros coa Unidade de Igualdade para contribuír á aplicación e seguimento das medidas propostas no Plan cara á consecución dunha situación máis equilibrada das mulleres e dos homes na institución.</p>

	<p>Para difundir esta nova figura, a Unidade de Igualdade incluíu un novo apartado na súa páxina web. Así mesmo, solicitouse aos centros que na súa propia web aparece visible o nome do enlace e a forma contacto aínda que polo momento só seis centros o fixeron.</p> <p>O novo <i>Manual de Calidade</i> recomenda que as persoas enlaces de igualdade formen parte das comisións de calidade de cada centro.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Aproveitar o cambio de normativa dos centros da Universidade de Vigo para que se inclúa entre as funcións dos equipos de goberno a «supervisión e dinamización da aplicación das políticas de igualdade no centro»</p> <p>Ofertar formación en xénero para as e os enlaces de igualdade.</p> <p>Promover que cada centro dispoña dunha planificación de accións para desenvolver en materia de igualdade de xénero.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Enlaces de igualdade nos centros da Universidade de Vigo</u></p>	

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

<p>Acción 10: Elaborar informes de impacto de xénero para supervisar o cumprimento do establecido na normativa respecto da presenza e participación equilibrada</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade , Secretaría Xeral, vicerreitorías e órganos competentes</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Requirimento de información sobre a composición dos diversos órganos de goberno, de representación e de participación.</p>

	<p>Análise das composicións e detección de posibles incumprimentos.</p> <p>Proposta de emenda nos casos en que proceda e sexa posible.</p> <p>Elaboración de informes de impacto de xénero das seguintes normativas modificadas durante o período de vixencia do plan de igualdade:</p> <ul style="list-style-type: none">- Regulamento para a elección de membros do Consello de Campus- Normativa de grupos, agrupacións e centros singulares de investigación da Universidade de Vigo- Procedemento para a elección de representantes do PDI a tempo parcial non doutor, de persoal en formación e de PAS nos consellos de departamento- Regulamento para a elección de estudantes nos Consellos de Departamento- Normativa de eleccións de Xunta de Centro. Esta normativa quedou en suspenso á espera da nova redacción dos Estatutos e dunha normativa unitaria para todas as eleccións que se realicen na Universidade de Vigo.
Comentarios	<p>A Universidade de Vigo xa contaba antes da aprobación do Plan de igualdade coas normas de paridade na composición equilibrada nos órganos previstos nos Estatutos e nas comisións delegadas dos Consellos de Goberno. Estas normas incorporáronse ao procedemento para a elección de membros do Claustro universitario e tamén a todas as eleccións coordinadas dende a Secretaría Xeral.</p> <p>Actualmente a Secretaría Xeral está traballando na unificación de toda a normativa de eleccións na que incorporará no seu articulado as normas de paridade.</p> <p>Todas as comisións nomeadas pola Universidade de Vigo respectan o principio de presenza equilibrada.</p> <p>A dificultade da aplicación do principio de paridade preséntase nos casos nos que o órgano está composto por persoas designadas polos diferentes sectores representados como é o caso do Consello Social.</p>

<p>Suxestións de mellora</p> <p>Recomendar aos axentes sociais representados en órganos da Universidade de Vigo que á hora de nomear representantes, respecten a diversidade de xénero.</p> <p>Analizar, desglosada por sexos, a presenza de homes e mulleres de cada sector nos diferentes órganos.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Normativa electoral</u></p>	
<p>Acción 11: Modificar as normativas internas que sexan necesarias para asegurar en todos os ámbitos a presenza equilibrada de mulleres e homes en xurados, comisións, comités, tribunais ou en calquera outro órgano de selección ou valoración</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Secretaría Xeral, Xerencia, vicerreitorías, centros e departamentos</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Revisión de normativas internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regulamento de réxime interno da Escola Internacional de doutoramento da Universidade de Vigo - Regulamento de doutoramento - Regulamento da Sede Electrónica <p>Seguimento da aplicación da normativa vixente.</p> <p>Revisión das comisións de valoración e tribunais das prazas de profesorado, de persoal de administración e servizos, de tribunais de tese de doutoramento para comprobar que cumpren a normativa.</p> <p>Requirimento de modificación de composición ou de xustificación da excepción no caso de que non se cumpra.</p> <p>Designación de xurados para premios segundo o principio de paridade.</p>

Comentarios	<p>A Universidade de Vigo aplica a normativa xeral vixente (Lei 30/2007 e a 7/20, Lei orgánica de universidades e os decretos de contratación de profesorado) que xa obrigan á presenza equilibrada de mulleres e homes por iso nalgunhas normativas internas non se especifica. Os correspondentes servizos revisan sistematicamente a composición de comisións de valoración, tribunais, comités e xurados para que cumpran a composición paritaria.</p> <p>As prazas de profesorado estable que saíron a concurso entre o ano 2011 e o 2014 son as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesorado titular de universidade: 49 - Catedrática/o de universidade: 21 - Profesorado contratado doctor: 33 <p>Todos os tribunais cumprían a exigencia de composición paritaria ou estaba xustificada motivadamente a súa falta de paridade.</p>
Suxestións de mellora	<p>Facer público na web da Universidade de Vigo as composicións de todos os xurados e comités que se nomean para resolución de premios ou concursos para poder facerlles un seguimento.</p>
Información complementaria	<p>Sen información.</p>

<p>Acción 12: 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</p>	
Responsables	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade</p>

Valoración: En proceso de realización	
Actividades	Determinar o persoal técnico que realizará a análise. Establecer o tipo de información necesaria para realizar a análise.
Comentarios	En base ao informe sinalado na acción 6 fíxose unha primeira achega posto que o 60 % das mulleres entrevistadas ocupan ou ocuparon cargos na Universidade de Vigo.
Suxestións de mellora Afondar nas conclusións sacadas no informe referido e ampliar a mostra de estudo seleccionando a homes e mulleres que ocupan cargos na Universidade de Vigo para detectar os diferentes perfís e os efectos do teito de cristal na vida persoal e profesional.	
Información complementaria Sen información.	

Acción 13: Realizar accións formativas dirixidas a mulleres que permitan recoñecer e valorar o liderado feminino e desenvolver capacidades para liderar as organizacións	
Responsables	
Impulso Unidade de Igualdade	Execución Vicexerencia de Recursos Humanos, Servizo de Persoal de Administración e Servizos, Vicerreitoría de Organización Académica e Profesorado, de Extensión Universitaria, do Campus de Pontevedra e Vicerreitoría do Campus de Ourense
Valoración: Realizada	
Actividades	Deseño, proposta e docencia do curso «Estratexias para liderar en feminino: igualdade na toma de decisións. Diversificar os liderados para transformar a autoridade en confianza» dirixido conxuntamente a

	<p>mulleres do PDI e do PAS. Vigo, mes de abril de 2015.</p> <p>Realización da «Xornada sobre xénero e empoderamento. Creando espazos de igualdade» dirixida a toda a comunidade universitaria. Pontevedra, 23 de outubro de 2013.</p> <p>Realización do obradoiro «Investigando en feminino: fomentando a igualdade a través da vocación propia» destinado a estudantes. Vigo, 25 de abril de 2 de maio de 2012.</p>
Comentarios	<p>O curso de estratexias para liderar en feminino foi unha demanda específica resultado das avaliacións dos cursos sobre igualdade de oportunidades para PAS.</p> <p>Deseñouse unha proposta específica para as mulleres que forman parte do persoal da Universidade de Vigo, incluíndo a PAS e PDI no público destinatario. As solicitudes de matrícula superaron as prazas ofertadas polo que se valorará, xunto coas avaliacións recollidas tras o curso, as fórmulas para continuar e asentar esta acción.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Manter e ampliar a oferta formativa e o acompañamento nos procesos de empoderamento ás mulleres de todos os sectores a comunidade universitaria.</p> <p>Incluír propostas para traballar o liderado nos obradoiros de extensión universitaria, para estender a formación ao estudantado e á sociedade en xeral.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Estratexias para liderar en feminino</u></p> <p><u>Xornada sobre xénero e empoderamento</u></p> <p><u>Investigando en feminino: fomentando a igualdade a través da vocación propia</u></p>	

Acción 14: 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

Responsables

Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e órganos de goberno, de dirección, de xestión e de representación
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A imposibilidade de levar a cabo esta acción débese ás limitacións derivadas da necesidade de contar con persoal técnico que deseñase o programa de mentorado e a dificultade de atopar mentoras dispostas a participar no programa. Considérase que é un programa a longo prazo que precisa da implicación persoal de mulleres que ocupan cargos relevantes na Universidade de Vigo.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción no II plan de igualdade e estendela a outros ámbitos.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 15: Impulsar a presenza equilibrada de homes e mulleres nos órganos de representación de traballadoras e traballadores da Universidade de Vigo	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Órganos de representación das traballadoras e traballadores da Universidade de Vigo e Unidade de Igualdade
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	Realización do informe «Informe de participación de mulleres e homes nos órganos de representación de PAS e PDI da Universidade de Vigo»

	para coñecer a situación actual.
Comentarios	<p>Segundo o informe referido, agás o comité de empresa de PDI laboral Ourense, ningún órgano de representación da Universidade de Vigo é paritario. A participación de homes nos órganos de representación de persoal traballador é maioritaria, chegando mesmo ao 100 por 100 nalgunhas comisións.</p> <p>No proceso de avaliación desta acción diferentes sindicatos manifestaron que á hora de elaborar as candidaturas se contempla o equilibrio entre mulleres e homes. No entanto, sinalouse tamén que este requisito presentaba dificultades porque as mulleres en xeral se amosan menos dispoñibles a exercer funcións sindicais.</p> <p>Cómpre analizar as causas desta falta de dispoñibilidade e detectar se ademais de invitalas a participar, os sindicatos deberían facer un esforzo por revisar as súas dinámicas de funcionamento para incluír as mulleres e promover unha participación máis activa delas nos seus órganos.</p>
Suxestións de mellora	<p>Analizar as causas da falta de dispoñibilidade das mulleres para exercer funcións sindicais.</p> <p>Coordinar cos sindicatos accións de formación ou doutro tipo para promover a participación das mulleres nos seus órganos.</p>
Información complementaria	<p><u>Informe de participación de mulleres e homes nos órganos de representación de PAS e PDI da Universidade de Vigo</u></p>

Acción 16: 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

Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade e equipo de goberno	Órganos de goberno, centros e departamentos
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	Requirimento da información das designacións feitas desagregadas por sexo.
Comentarios	A imposibilidade de realizar esta acción veu dada pola falta dun órgano onde se centralizase a información das designacións. A Universidade de Vigo actualmente non dispón de datos fiables para poder facer unha análise do número de mulleres e homes que se designan como representantes no seu conxunto e detectar posibles desequilibrios.
Suxestións de mellora	
<p>Crear un procedemento para comunicar á Secretaría Xeral todas as designacións que se fagan dende a Universidade de Vigo de xeito que se poida sistematizar e tratar a información recibida co obxecto de facer un seguimento e indicar as medidas para corrixir os posibles desequilibrios.</p>	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 17: Promover que se fagan propostas para impulsar o recoñecemento das mulleres nos nomeamentos de Doutoramentos Honoris Causa e para impartir as leccións maxistras nos actos institucionais de forma que contribúa progresivamente a neutralizar o marcado desequilibrio existente	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade, Secretaría Xeral	Secretaría Xeral, centros e departamentos
Valoración: En proceso de realización	

Actividades	<p>Solicitude de información de Doutoramentos Honoris Causa e lecturas de leccións maxistras desagregadas por sexo</p> <p>Elaboración de pautas para que se invite a mulleres a impartir leccións maxistras e promover que se propoñan mulleres para o nomeamento de Doutororas Honoris Causa.</p> <p>Envío dunha carta dende a Secretaría Xeral a todos os departamentos para impulsar o recoñecemento das mulleres nos nomeamentos de Doutoramentos Honoris Causa e para impartir leccións maxistras.</p>
Comentarios	<p>A acción considérase en proceso posto que se promoveu o recoñecemento de mulleres a través da carta enviada pero a actual normativa existente para impartir as leccións maxistras nos actos institucionais dificulta que se avance na corrección do desequilibrio existente pois a designación ven marcada por criterios de categoría e ámbito de coñecemento.</p> <p>Por outra banda, os departamentos son os responsables de facer as propostas de Doutoramentos Honoris Causa polo que a eles corresponde avanzar na corrección do actual desequilibrio. Só unha muller, Lynn Margulis, foi investida Doutora Honoris Causa nos 25 anos de historia da institución.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Aprobar unha normativa de Doutoramentos Honoris Causa e de selección de persoas para impartir leccións maxistras nos actos institucionais que contemple medidas para corrixir a falta de equidade e os trazos de discriminación indirecta que están a incidir na falta de mulleres nestes recoñecementos.</p>	
Información complementaria	
<p><u>Doutoras e doutores Honoris causa pola Universidade de Vigo</u></p>	

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

Acción 18: Diseñar mecanismos de valoración do principio de igualdade na contratación pública e nas relacións con outras entidades e avaliar o seu cumprimento	
Responsables	
Impulso Xerencia, Unidade de Igualdade	Execución Servizo de Asuntos Económicos, Contratación, Mesa de Contratación e Unidade de Igualdade
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Reunión coa xefatura do servizo de contratación para consensuar as fórmulas para incluír a igualdade nos pregos das prescricións técnicas.</p> <p>Inclusión no réxime de penalidades dos pregos de cláusulas administrativas particulares e nos pregos de bases que regulan a adxudicación dos diversos contratos da obriga, durante a execución do contrato, de dar cumprimento ao <i>Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo</i>. O incumprimento deste Protocolo sanciónase como falta moi grave.</p>
Comentarios	<p>A dificultade da aplicación doutros criterios distintos ao sinalado en referencia ao Protocolo, é que a normativa xeral de contratos non permite excluír a empresas provedoras que incumpran algún requisito de idoneidade distinto aos expresamente taxados na Lei de contratos do sector público.</p> <p>Ademais disto, non hai ningún organismo oficial que, por exemplo, certifique que un plan de igualdade presentado por unha empresa cumpre todos os requisitos da Lei 3/2007. Faltan mecanismos de certificación e sanción da aplicación das medidas contempladas nas leis que promoven a igualdade de xénero.</p> <p>Aproveitando o actual proceso de modificación da lexislación estatal de contratos no sector público, o servizo de contratación da Universidade de Vigo ten en fase de estudo o deseño de instrumentos para unha</p>

	inclusión efectiva do principio de igualdade de xénero como requisito na contratación que facilite a súa aplicación e o seu seguimento.
Suxestións de mellora	
Establecer unha sistemática de seguimento do cumprimento das obrigas establecidas nas cláusulas.	
Información complementaria	
<u>Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo</u>	

Acción 19: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Secretaría Xeral e vicerreitorías
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Participación da Unidade de Igualdade nos seguintes foros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consellos Municipais da Muller de Vigo, Ourense e Pontevedra - RUIGEU - Encontro Sindical da Muller: Retos do feminismo no movemento sindical onde se presentou a comunicación As políticas públicas de igualdade na Universidade de Vigo. Vigo: 24 de outubro de 2014 - Mesa «Accións e políticas de igualdade de xénero no contexto da educación superior» nas IX Xornadas de Formación, Educación, Xénero e Igualdade. Santiago de Compostela: 20 e 21 de marzo de 2014. <p>Representación da Unidade de Igualdade nos seguintes foros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8th European Conference on Gender Equality on Higher Education.

	<p>Viena: 3 e 4 de setembro de 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> - VII Encuentro Estatal de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas. Valencia: 5 e 6 de xuño de 2014. - V Congreso Internacional Investigación y Género. Sevilla: 3 e 4 de xullo de 2014. - II Congreso Internacional Género y Conocimiento en un Mundo Global: Tejiendo Redes. La Laguna: 25 a 27 de setembro de 2013. - VI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas: Presente y Futuro de la Igualdad de Género en las Universidades. Granada: 23 e 24 de maio de 2013. - Congreso Internacional para el Impulso de políticas de Igualdad. Bilbao: 17 a 19 de outubro de 2012. - Xornada Xénero e documentación II: A recuperación da memoria do movemento feminista. Santiago de Compostela: 27 de xuño de 2012. - El Acoso Sexual en el Ámbito Universitario. Palma de Mallorca: 28 e 29 de xuño de 2012. - Seminario de innovaciones científicas y perspectivas de género. Madrid: 12 e 13 de abril de 2012. - IV Encuentro de Unidades de Igualdade, Oficinas y Observatorios de Igualdad de las Universidades Españolas. Zaragoza: 16 de marzo de 2012. <p>Funcionamento dunha rede informal dos tres servizos universitarios galegos de igualdade que se concreta na comisión técnica de igualdade, formalmente constituída, no CIXUG (Consortio para o desenvolvemento de aplicacións para a xestión universitaria).</p> <p>Colaboración co Concello de Pontevedra no Premio aos traballos de Fin de Grao e Máster con perspectiva de xénero. Premios Ernestina Otero. Ano 2014.</p> <p>Presentación do «Álbum de Mulleres», un proxecto da Comisión de Igualdade do Consello da Cultura Galega. Ourense: 8 de marzo de 2012.</p> <p>Co-organización de eventos coa Concellaría de Igualdade de Vigo e de</p>
--	---

	<p>Ourense e Secretaria Xeral de Igualdade:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposición «Mulleres baixo sospeita. Memoria e sexualidade (1930-1980)». Vigo: do 28 de outubro ao 30 de novembro de 2013. - Concerto teatralizado «Hei estar vixiándote. I'll be watching you». Pontevedra, Vigo e Ourense: 16, 29 e 30 de novembro de 2011. - Exposición Dependencias Mutuas: empregadas do fogar e crises dos coidados. Ourense: do 30 de xuño ao 16 de xullo de 2011
Comentarios	A visibilidade da Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo foi en aumento de xeito que actualmente é contactada para solicitarlle información, asesoramento ou mesmo colaboración en accións e eventos que teñen que ver coa igualdade de xénero.
Suxestións de mellora	
Aumentar a participación con relatorios propios nos eventos nos que se participe.	
Información complementaria	
<u>RUIGEU</u>	
<u>Exposición Mulleres baixo sospeita</u>	
<u>Recital I'll be watching you</u>	

Acción 20: Colaborar con programas ou redes de empresas pola igualdade	
Responsables	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade, Reitoría</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade, Secretaría Xeral, Vicerreitorías dos Campus de Ourense e Pontevedra</p>
Valoración: Realizada	
Actividades	Traballo e colaboración con profesionais mulleres e empresas formadas exclusivamente por mulleres (Lésbicas Creando, Ilha Bufarda, Habelas Hainas, Mercedes Peón, As Artísticas, El Mundoyourway, a ceramista

	<p>Emilia Guimeráns e a ilustradora Laura R. Cochón).</p> <p>Participación nas «II Xornadas de Liderado, Innovación e Emprendemento Feminino» organizado pola Asociación de Executivas de Galicia. Vigo: 31 de outubro de 2014.</p> <p>Participación no «Festival Miradas de Mujeres» de 2014 organizado por Mujeres de Artes Visuales (MAV)</p> <p>Organización da mesa 30 anos da revista Andaina (1983-2013): 7 de marzo de 2013.</p> <p>Organización das xornadas «Mulleres pioneiras, profesionais e empresarias». Ourense: 6 de marzo de 2013.</p> <p>Colaboración coa Rede de Mulleres Veciñais contra os Malos Tratos no «Curso de formación en xénero e violencia de xénero. Re-Xenérate». Vigo: do 2 ao 30 de novembro de 2011.</p>
Comentarios	<p>A colaboración e a visibilización do traballo feito polas profesionais e empresas que traballan desde a perspectiva de xénero é un criterio xa consolidado na actuación da Unidade de Igualdade. O apoio explícito a proxectos profesionais femininos pon en valor, de xeito equitativo, o seu traballo e a súa presenza no ámbito público.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Elaborar un directorio de empresas que traballen con perspectiva de xénero para fortalecer a igualdade como un criterio na relación con outras empresas.</p> <p>Aumentar os ámbitos de traballo e o espazo xeográfico na colaboración con redes e empresas que traballen en prol da igualdade.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>II Xornadas de Liderado, Innovación e Emprendemento Feminino</u></p> <p><u>Re-Xenérate</u></p>	

Acción 21: Promover no futuro alumnado eleccións académicas non estereotipadas polo xénero, organizando encontros ou visitas aos centros de

educación secundaria	
Responsables	
Impulso SIOPE e Unidade de Igualdade	Execución Vicerreitoría de Estudantes, SIOPE e centros
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A falta de estrutura da Unidade de Igualdade impediu impulsar esta acción xa que se tivo que dar prioridade a accións que estaban máis avanzadas. Esta acción concretouse coa aprobación do plan polo que o seu período de vixencia limitou tamén a capacidade para poder realizala.
Suxestións de mellora Organizar «Día das rapazas» (Girls Day) nos diferentes centros. Incluír no futuro programa de captación de alumnado da Universidade de Vigo estratexias referidas á non elección estereotipada de estudos. Promover estratexias de captación de alumnas específicas para o caso das enxeñarías na Universidade de Vigo.	
Información complementaria Sen información.	

Acción 22: Diseñar e implantar un programa de orientación e seguimento dirixido ao alumnado feminino para detectar dificultades e obstáculos para a súa incorporación ao mercado laboral	
Responsables	
Impulso Área de Emprego e Unidade de Igualdade	Execución Área de Emprego, FUVI e Unidade de Igualdade

Valoración: Pendente de realización	
Actividades	Solicitud de información a FUVI e OFOE sobre as estatísticas de incorporación das alumnas ao mercado laboral nos distintos sectores.
Comentarios	Non foi posible avanzar nas accións planificadas por cuestións alleas aos órganos impulsores. Nestes momentos a Área de Emprego dispón dunha estrutura máis consolidada polo que se espera poder darlle cumprimento.
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Actualizar o <i>Estudo da potencialidade emprendedora das universitarias da Uvigo, 2007</i>.</p> <p>Elaborar un plan de orientación laboral e seguimento das alumnas egresadas que as axude a superar os atrancos para a súa incorporación profesional.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>	

EIXE II: A CULTURA DA IGUALDADE NA UNIVERSIDADE DE VIGO

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

Accións		15
Realizadas	12	80,01 %
En proceso	1	6,66 %
Pendientes	2	13,33%

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

Acción 1: Difundir entre a comunidade universitaria a lexislación vixente en materia de igualdade de xénero	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Secretaría Xeral.
Valoración: Realizada	
Actividades	Actualización do apartado específico de lexislación «Fomento da igualdade» que consta na páxina web da Secretaría Xeral. Elaboración e actualización dunha recompilación en formato electrónico do marco normativo en materia de igualdade e difusión a través da web da Unidade de Igualdade.
Comentarios	
Suxestións de mellora	
Insistir na difusión da normativa especificamente entre o alumnado.	
Información complementaria	
<u>Normativa</u>	
<u>Secretaría Xeral</u>	

Acción 2: Realizar unha programación de actos e xornadas de debate e reflexión dirixidas á comunidade universitaria sobre temas especialmente sensibles como conciliación, violencia, transmisión de valores igualitarios ou linguaxe inclusiva	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade Campus de Pontevedra e de Ourense, Vicerreitoría

	de Extensión Cultural, Consello Social, departamentos, centros e calquera persoa da comunidade universitaria
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Establecemento das bases reguladoras, publicación e difusión dunha convocatoria de axudas para a realización de actividades de sensibilización.</p> <p>Promoción da participación nas diferentes accións ás que se lle concede a axuda.</p> <p>Seguimento das accións desenvolvidas a través das enquisas de avaliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encontro: «Nós-outras. Comportamentos tradutivos». Vigo: 13 de novembro de 2014. - «Xornada Igualdade de xénero e poder de decisión na empresa». Vigo: 12 de novembro de 2014. - Xornadas: «Muller e urbanismo. Unha nova mirada sobre planificación urbanística inclusiva». Ourense: 2 e 3 de outubro de 2014. - Conferencias: «A instrumentalización do corpo das mulleres. O dereito a decidir a interrupción do embarazo». Ourense: 7 de maio de 2014 - Ciclo de cine: Pensar o cine V: «A discriminación de xénero a debate». Ourense: Do 1 de outubro ao 26 de novembro de 2013 - Xornadas: «Vellas e novas formas de discriminación laboral nun contexto de crise económica». Vigo: 20 de xuño de 2013. - Ciclo de cine: Pensar o cine IV: «Os desafíos da igualdade». Ourense: do 27 de setembro ao 13 de decembro de 2012. - Ciclo de conferencias: «Estereotipos de xénero, valores culturais e literatura infantil». Vigo: do 6 e 13 de novembro de 2012. - Ciclo de conferencias: «Mulleres de Irlanda na FFT: escribir en

	<p>feminino na Irlanda de hoxe». Vigo: 22 e 29 de outubro de 2012.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario «Flexibilidade no emprego e conciliación da vida familiar e laboral en tempos de crise». Vigo: do 2 ao 10 de xullo de 2012. - Conferencias , mesa de debate e audiovisual: «Mulleres no campo artístico: O caso galego». Pontevedra: 15 e 16 de maio de 2012. - Ciclo de conferencias: «Oriente medio: outras mulleres . Occidente: outras miradas». Vigo: 7 e 8 de maio de 2012. - Palestra: «A muller no deporte: na conquista da igualdade». Vigo: 20 de abril de 2012. - Conferencia: «A institucionalización da igualdade: avances, retrocesos e incertezas». Pontevedra: 16 de abril de 2012. - Conferencia, obradoiros e visita guiada: «A figura andróxina na arte e nos mass media». Ourense: 13, 14 e 15 de marzo de 2012. - Palestra: «A muller no fogar: traballo digno». Vigo: 7 de marzo de 2012 - «As mulleres de Irán e Afganistán no cine iraní». Vigo: 21, 22 e 23 de novembro de 2012 - «O persoal e o político. Documentando a loita das mulleres pola igualdade». Vigo: 17 e 18 de outubro de 2011 - «Estás no mercado? Xornada sobre a situación laboral das mulleres galegas». Vigo: 6 de outubro - Proxección do documental «Digna Rabia» nos 3 campus da Universidade de Vigo o 21, 25 e 29 de marzo de 2011. - Mesa redonda: «A muller e deporte:mirando cara a adiante». Ourense, 16 de marzo de 2011. - Representación teatral de Muxicas. «Baby Boom no paraíso». Ourense, 17 de marzo de 2011. - Exposición ES2. Campus de Ourense do 15 de marzo ao 15 de maio
--	---

	<p>de 2011</p> <p>- Ciclo de cine: «Cine e muller». Ourense, 1, 2 e 3 de marzo de 2011.</p>
Comentarios	<p>O amplo número de actividades levadas a cabo ao abeiro da convocatoria de axudas, a diversidade de ámbitos tratados e a variedade de formatos contribuíu a consolidar esta acción e crear un espazo continuado de reflexión e debate en torno á igualdade e o xénero nos tres campus da Universidade de Vigo. Esta ampla programación non sería posible sen a colaboración da comunidade universitaria.</p> <p>O patrocinio das actividades visibilizou de xeito significativo á propia Unidade de Igualdade.</p> <p>Moitas das actividades foron gravadas pola UVigo-TV o que contribúe a ampliar o repositorio de recursos en xénero.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Manter a programación, tentando implicar á comunidade universitaria, e apostar por fórmulas innovadoras e radicais.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Actividades da Unidade de Igualdade</u></p>	

<p>Acción 3: Realizar diferentes actos que teñan mensaxe a prol da igualdade e traspasen os muros da universidade e cheguen á sociedade</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade, Campus de Pontevedra e de Ourense, Vicerreitoría de Extensión Cultural, centros da Universidade e calquera persoa da comunidade universitaria.</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Día Internacional do libro. «Tecedoras de historias». «Faladoiro con María Reimóndez, O clube da calceta». Biblioteca universitaria, Vigo, de abril a maio de 2015. - Representación Julieta Virtual, de Anómico Teatro. Programación Primavera. Pontevedra, Casas das Campás: 14 de marzo de 2014. - Proxección sobre a fachada da Casa Galega da Cultura de postais de ARTISTAS AS. Vigo: 8 de marzo de 2014. - Acto de nomeamento da Escola Infantil do Campus de Ourense co nome de Concepción Saiz Otero. Ourense: 8 de marzo de 2014. - Exposición no exterior do Campus de Ourense: «Mulleres vistas por mulleres», unha mirada de xénero. exposición no exterior do. Ourense: 8 de marzo de 2014. - Ciclo documentais «Ollar de mulleres». Pontevedra, Sala X: do 13 de febreiro ao 6 de marzo de 2014. - Exposición «Xénero e artes visuais na Uvigo». Pontevedra, Sala X: 18 de febreiro de 2014. - Inauguración do Camiño da igualdade. Feminizar a cultura no Campus de Ourense. 25 de novembro de 2013 - Colaboración coa Fundación Laxeiro. Obradoiro: A arte ten xénero?. Reflexión en torno a cuestións de xénero e creación. Vigo, Casa das Artes: do 4 ao 6 de novembro de 2013. - Recital «Te solté la rienda». Vigo: 30 de outubro de 2013. - Acto de nomeamento da Biblioteca Central de Campus como Biblioteca Rosalía de Castro. Ourense: 30 de outubro de 2013. - Exposición, conferencia e ciclo de cine documental: «Tecendo fíos de inxustiza global, vida e traballo das mulleres». Pontevedra: do 5 ao 30 de marzo de 2012. - Representación de María Castaña. Ourense: 12 de marzo de 2013. - Conferencia de Ada Yonath, Premio Nobel de Química. Ourense, 12
-------------	--

	<p>de marzo de 2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciclo de cine «Masculino-Feminino». Programación Primavera 2013 da Vicerreitoría do Campus de Pontevedra. Pontevedra: do 6 de febreiro ao 17 de abril de 2013. - Xornadas «Que hai de novo nos feminismos?» Vigo, Casa das Mulleres, Vigo: 20 e 21 de xuño de 2012. - Xornadas: «Identidades e tránsitos». Vigo, Casa das Mulleres: do 13 ao 18 de xuño de 2012. - Visita guiada á exposición «Muller, arte e creatividade». Museo Municipal de Ourense: 14 de marzo de 2012. - Presentación de « 10 solucións pola igualdade». Ourense: 8 de marzo de 2012. - Día internacional das Mulleres 2012: «Pioneiras: Unha homenaxe as primeiras loitadoras polo recoñecemento da muller». Pontevedra, Ourense e Vigo: 8, 15 e 23 de marzo de 2012. - Acto de nomeamento do sala multiusos do Campus de Ourense como sala Emilia Pardo Bazán, Ourense, 21 de novembro de 2011 - Colaboracións anuais co Festival Sinsal: <ul style="list-style-type: none"> - Escenario Igualdade. San Simón: 2014. - Mesa e cultura: representación e diferenzas. San Simón: 2013. - Espazo Escritorio. Vigo: 2012.
Comentarios	
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Intensificar a programación de actividades e actos en espazos das cidades onde ten presenza a Universidade de Vigo.</p> <p>Valorar novas propostas de colaboración para ampliar a difusión de mensaxes igualitarias a outros ámbitos.</p>	
Información complementaria	

Actividades da Unidade de Igualdade

Acción 4: Promover ou apoiar manifestacións artísticas, culturais ou científicas para visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres e contribuír á cultura da igualdade

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade

Execución

Unidade de Igualdade, Vicerreitoría de Extensión Cultural, Campus de Pontevedra e de Ourense, Consello Social e centros da Universidade.

Valoración: Realizada

Actividades

- Ciclo Alt. procrea en feminino dentro do Festival de Teatro Alternativo de Artes Escenas de Vigo edición 2015 e 2014.
- Actuación de Anaí Lago. Programa clavecístico Scarlatti Domenico. Programación Primavera. Pontevedra: 28 de marzo de 2014
- Actuación de Helen Erika Bertels, Amor. Programación de Primavera. Pontevedra, Casa das Campás: 21 de marzo de 2014.
- Conferencia de Josefa Izuel Giménez, profesora emérita do departamento de Física da Universidade Autónoma de Barcelona. Ourense: 11 de marzo de 2014.
- Exposición: Elas Fan Tech. Pontevedra, Sala X: do 21 de novembro de 2013 ao 17 de xaneiro de 2014.
- I, II e III Ciclo de novas creadoras no Festival ALT. en Vigo, do ao 20 de marzo de 2011, 8 de marzo de 2012 e 8 de marzo de 2013.
- Chámalle X. Xornadas de arte e acción. Vigo, Ourense e Pontevedra: 13, 14, 15, 20 e 27 de setembro de 2013 e 17, 20, 21, 22 e 23 de novembro de 2012
- Exposición de Anne Berning. Pontevedra, Sala X: 9 de maio de 2013.

	<ul style="list-style-type: none">- Proxección do documental “The artist is present” de Marina Abramovic. Pontevedra: 25 de abril de 2013.- Exposición: IN-OUT HOUSE. Circuitos de xénero e violencia na era tecnolóxica. Pontevedra, Sala X: do 14 de marzo ao 30 de abril de 2013.- Mesa redonda: A muller na ficción televisiva galega. Ourense: 9 de marzo de 2012.- Exposición de Núria Güell. Pontevedra, Sala X: 21 de xuño de 2012.- Exposición de mulleres en Galicia: apuntes para a reflexión. Pontevedra: 16 de maio de 2012.- Exposición de Rosa Brun. Pontevedra, Sala X: 22 de marzo de 2012.- Representación danza-teatro do espectáculo Muller luz da compañía Feminino Plural. Pontevedra: 18 de marzo de 2011.- Proxección do documental Digna rabia . Pontevedra, Casa das Campás: 29 de marzo de 2011.- Exposición: Soy tan <i>loser</i> que ni los feos me quieren. Pontevedra, Sala X: 12 de maio de 2011. <p>Concurso pechado entre as alumnas que participaron en ARTISTAS para o deseño do galardón do premio UViguala.</p>
Comentarios	
Suxestións de mellora	Deseñar fórmulas específicas para a difusión de manifestacións científicas.
Información complementaria	<u>Actividades da Unidade de Igualdade</u>

Acción 5: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Reitoría	Reitoría e Unidade de Igualdade
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Creación dun acceso directo á web da Unidade de Igualdade, desde a portada da Universidade de Vigo.</p> <p>Contacto co servizo de soporte informático para a reestruturación e ampliación dos contidos da páxina.</p> <p>Busca de información para publicar na web e mantela actualizada.</p> <p>Presenza da web da Unidade de Igualdade nas redes sociais.</p>
Comentarios	<p>A creación do acceso directo da Unidade de Igualdade no portal da Universidade de Vigo foi un feito fundamental para proporcionar unha maior visibilidade ás actividades realizadas desde a Unidade de Igualdade. A posibilidade de que a Unidade publique as súas novidades no apartado xeral da Universidade, contribúe tamén ao mesmo obxectivo de visibilización e presenza.</p> <p>A páxina web da Unidade de Igualdade mantense puntualmente actualizada e contén datos de interese, informes, normativas e a memoria das actividades realizadas, entre outra información.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Situar á Unidade de Igualdade nas redes sociais creando perfís propios para difundir as accións e actividades levadas a cabo, recoller e divulgar información especializada e convocatorias de interese e fomentar un foro de debate, comunicación e consulta.</p>	
Información complementaria	
<p><u>Portada da Universidade de Vigo</u></p> <p><u>Unidade de Igualdade</u></p>	

Acción 6: Fomentar a cultura do emprendemento feminino con accións de

mentorado	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Área de Emprego
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Deseño do proxecto de visibilización das obras das alumnas de Belas Artes e de Ciencias Sociais e da Comunicación ARTISTAS.</p> <p>Convocatoria pública para participar no proxecto.</p> <p>Selección de obras para reproducir .</p> <p>Visibilización de obras seleccionados en grandes formatos na Área Comercial do Campus de Vigo e na Biblioteca Rosalía de Castro de Ourense.</p> <p>Reparto de postais en todos os centros da Universidade de Vigo.</p> <p>Edición dun catálogo de cada edición e envío del a centros de arte e galerías nacionais e estranxeiras.</p> <p>Contacto co MARCO (Museo de Arte Contemporáneo de Vigo) e co CGAC (Centro de Arte Galega Contemporánea) para colocar dous expositores coas postais.</p> <p>Participación no festival estatal «Miradas de mujeres» organizado por MAV.</p> <p>Presentación do proxecto na «Conferencia Internacional da Red Equality». Costa Rica: 28 e 29 de agosto de 2014.</p> <p>Facilitación de contactos coa dirección do MARCO para que as alumnas presentasen persoalmente a súa obra.</p>
Comentarios	<p>O proxecto conta xa con catro edicións. O seu obxectivo prioritario é ofrecer unha canle para facilitar a incorporación a espazos profesionais artísticos de alumnas dos últimos cursos de grao e de posgrao.</p> <p>Ao difundirse as obras a través do catálogo e das postais de balde nos centros da Universidade de Vigo e nos dous centros de arte contemporánea de referencia en Galicia, o proxecto acadou unha grande presenza en toda a comunidade universitaria e fóra dela.</p> <p>As enquisas realizadas para avaliar o proxecto, respondidas polo 42,31</p>

% das participantes, deron o seguinte resultado:					
Valoración	1	2	3	4	5
Grao de expectativas cumprido		4,5 %	9,09 %	27,73 %	61,36 %
Comisariado		4,5 %	9,09 %	20,45 %	63,64 %
Organización			2,27 %	29,55 %	65,90 %
Patrocinio da Unidade	2,27 %		20,45 %	31,82 %	43,18 %
Necesidade deste tipo de proxectos		4,55 %	2,27 %	4,55 %	88,64 %
Repercusión	Bolsas	Exposicións	Concursos	Continuidade estudos	
	6,82 %	49,91 %	4,55 %	43,18 %	

Nas enquisas de avaliación do proxecto as alumnas manifestan que se sentiron recoñecidas a través da valoración e visibilización do seu traballo e que este proxecto animounas a seguir participando en convocatorias para a súa inclusión en espazos profesionais. Sinalan tamén a ampla difusión da súa obra a través das postais que chega a un público ao que polos seus propios medios non sería posible achegarse. Tamén valoran que o proxecto facilite a través do catálogo, que a súa obra sexa coñecida por axentes culturais e centros de arte nacionais e internacionais.

Para a edición do 2015 o proxecto avanza nos seus obxectivos ao solicitar que se presenten proxectos expositivos concretos para o espazo Anexo do MARCO. O proxecto gañador formará parte da programación habitual de exposicións do Museo.

Suxestións de mellora

Estender este tipo de proxectos a outras disciplinas e ámbitos.

Información complementaria

<u>ARTISTAS 2014</u>
Artistas 2013
Artistas 2012
Artistas 2011

Acción 7: Estimular e apoiar as asociacións estudiantís naquelas actividades que promovan a igualdade entre mulleres e homes	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Vicerreitorías de Extensión Cultural e dos Campus.
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Asesoramento ás asociacións que promovan a igualdade para a súa constitución e apoio, na medida do posible, nas súas necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociación O Soño de Lilith: apoio técnico, revisión do blog, invitación para a elaboración e lectura do manifesto do acto institucional do Día das Mulleres. Vigo: 2014. - Asociación Enrique Ruano da Facultade de CC. Xurídicas: revisión técnica do seu proxecto sobre publicidade sexista que finalmente decidiron non levar a cabo. - Liga Estudiantil Galega: apoio para levar a cabo o concurso de fotografía: «A muller no traballo, rompendo o rol». 2012. - Liga Estudiantil Galega: patrocinio e difusión das «I Xornadas de Feminismo». Vigo: 25 e 26 de abril de 2012. <p>Facilitación da comunicación coa institución.</p> <p>Difusión das actividades relacionadas coa igualdade de xénero das asociacións constituídas.</p>
Comentarios	

<p>Suxestións de mellora</p> <p>Promover a implicación das delegacións de alumnado para que teñan entre os seus obxectivos a loita pola igualdade de xénero.</p> <p>Animar ao alumnado a que constitúa asociacións estudiantís específicas para a promoción da perspectiva de xénero.</p> <p>Elaboración na páxina web da Unidade dun censo de asociación estudiantís que promovan a igualdade.</p>
<p>Información complementaria</p> <p><u>Bases do concurso de fotografía: A muller no traballo, rompendo o rol</u></p> <p><u>Manifesto do acto institucional 2014</u></p> <p><u>I Xornadas de Feminismo</u></p>

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

Acción 8: Establecer criterios para a incorporación da perspectiva de xénero á elaboración da nova regulamentación e á documentación de procedemento e de difusión	
Responsables	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade, Área de Calidade e de Normalización Lingüística</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade, Área de Normalización Lingüística, Área de Calidade e Secretaría Xeral</p>
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Revisión da linguaxe sexista de todos os contidos publicados na páxina web da Universidade de Vigo.</p> <p>Solicitude aos servizos competentes dunha versión electrónica susceptible de modificación dos documentos obxecto de revisión.</p> <p>Elaboración de propostas de redacción cunha linguaxe inclusiva e contacto cos servizos e centros para comunicarlles as indicacións.</p>

	<p>Inclusión de recomendacións referidas á incorporación da perspectiva de xénero nos procedemos de calidade.</p> <p>Seguimento da documentación difundida a través das listas de correo e requirimentos aos servizos para correccións nos casos en que proceda.</p> <p>Contacto cos servizos competentes nos casos de queixas pola mala utilización da linguaxe.</p> <p>Inclusión dun apartado específico sobre linguaxe non discriminatoria no manual editado pola Área de Normalización Lingüística <i>Na Universidade en galego sen dúbida.</i></p>
Comentarios	A partir do traballo realizado, a maioría dos servizos da Universidade de Vigo contactan de forma habitual coa Unidade para solicitar a revisión de textos.
Suxestións de mellora	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 9: Difundir o manual para a utilización da linguaxe inclusiva	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Área de Normalización Lingüística
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Publicación do <i>Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario</i> en papel e difusión a través da web da Unidade</p> <p>Presentación do Manual aos medios de comunicación e na Facultade de Filoloxía e Tradución.</p> <p>Envío dunha copia a todos os órganos de goberno , xefaturas de servizo e administracións de centro.</p> <p>Envío do enlace ao Manual a todas as unidades de igualdade das universidades españolas.</p>

	Inclusión do Manual como normativa de referencia en todos os procedementos de calidade.
Comentarios	O Manual foi revisado pola Área de Normalización Lingüística e incorporado como material de apoio para o seu labor de revisión de textos. Empregouse tamén na formación que impartiu a técnica desta Área sobre lingua escrita e oral non discriminatoria. As autoras do Manual son as docentes da formación en linguaxe inclusiva que se imparte ao persoal docente e investigador da Universidade de Vigo.
Suxestións de mellora	
Información complementaria	
<u>Manual de Linguaxe inclusiva no ámbito universitario</u>	
<u>Nova do DUVI</u>	
<u>Nova en La Voz de Galicia</u>	

Acción 10: Elaborar e difundir un protocolo sobre a transmisión da imaxe das mulleres por parte da Universidade de Vigo fundamentado no principio de igualdade	
Responsables	
Impulso Reitoría e Unidade de Igualdade	Execución Gabinete de Comunicación, Gabinete de Prensa, Unidade de Igualdade e Área de Imaxe
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	Consulta doutros protocolos sobre a transmisión da imaxe das mulleres. Contacto coas áreas de Imaxe, Comunicación e Prensa.
Comentarios	Levar a cabo esta acción requiría unha dedicación que as unidades implicadas non puideron prestarlle durante a vixencia do Plan polas

	<p>exixencias da actividade diaria e urxente.</p> <p>Realizouse un primeiro achegamento á análise da imaxe das mulleres no DUVI a través do informe elaborado na acción 15 deste Plan.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Manter esta acción no II plan de igualdade e incorporar ao futuro Protocolo as propostas de mellora que figuran no informe sinalado.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>	

<p>Acción 11: 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</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Reitoría e Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Reitoría, Gabinete de Comunicación, Gabinete de Prensa, Unidade de Igualdade e Área de Imaxe</p>
<p>Valoración: Pendente de realización</p>	
<p>Actividades</p>	
<p>Comentarios</p>	<p>Esta acción está relacionada coa anterior e a súa execución debería ser conxunta.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Buscar a paridade en todas as mesas presidenciais dos actos, a pesar de que a composición das mesas veña imposta polos cargos e moitos deles estean ocupados por homes.</p> <p>Manter esta acción no II plan de igualdade.</p>	
<p>Información complementaria</p>	

Sen información.

Acción 12: Manter a revisión sistemática de toda a documentación institucional da Universidade de Vigo para incorporar a perspectiva de xénero implicando ao servizo responsable da normalización lingüística

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade

Execución

Unidade de Igualdade en coordinación coa Área de Normalización Lingüística

Valoración: Realizada

Actividades

Envío dunha circular a todos os órganos de goberno, centros e departamentos indicando que as novas normativas deben ser revisadas pola Unidade.

Convocatoria de dúas bolsas de colaboración para proceder á revisión da documentación institucional xa publicada.

Establecemento de criterios comúns de revisión coa área de Normalización Lingüística en canto á linguaxe non discriminatoria.

Revisión de novas, normativas, regulamentos, formularios, manuais de uso, páxinas web, resolucións, convocatorias, plans, programas, guías, programas de tratamento de datos etc. xa publicados e vixentes.

Asunción por parte da Área de normalización lingüística do *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario* e revisión pola súa banda do emprego da linguaxe inclusiva.

Comentarios

Suxestións de mellora

Información complementaria

Sen información.

Acción 13: Manter unha estratexia de revisión da documentación impresa:tarxetas

de visita, sinalética, organigramas, denominacións de postos, formularios, impresos, fichas ou calquera outra	
Responsables	
Impulso Reitoría e Unidade de Igualdade	Execución Unidade de Igualdade, Área de Imaxe, Departamento Técnico de Obras, Instalacións e Infraestruturas, equipos decanais e directivos dos centros
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Revisión da documentación impresa publicada na web.</p> <p>Establecemento dos criterios de deseño da documentación impresa.</p> <p>Elaboración das propostas de modificación necesarias e transmisión aos órganos competentes para o seu cambio.</p> <p>Inclusión en todo o material de difusión elaborado pola Área de Imaxe de criterios de linguaxe inclusiva</p> <p>Emprego de termos neutros nas denominacións dos postos que se renovan.</p> <p>Emprego de criterios de linguaxe inclusiva en todos os directorios e sinais que se actualizan.</p> <p>Elaboración dun novo directorio do Edificio CACTI con inclusión en segundo lugar de visibilidade da Unidade de Igualdade.</p>
Comentarios	
Suxestións de mellora	
Cambiar a <i>sinalética</i> nos centros onde non cumpran os requisitos de linguaxe inclusiva aínda que non se teña previsto renovala por outras razóns.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 14: Transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das

mulleres e dos homes para facer visibles as mulleres e a súa contribución aos resultados e ao éxito da organización	
Responsables	
Impulso Reitoría e Unidade de Igualdade	Execución Reitoría, Secretaría Xeral, Unidade de Igualdade, Gabinete de Comunicación, Gabinete de Prensa, centros e departamentos
Valoración: En proceso de realización	
Actividades	<p>Posta en marcha na UVigo-TV dunha canle dedicada a actividades de igualdade de xénero.</p> <p>Plena disposición do equipo de UVigo-TV a rexistrar as actividades relacionadas coa igualdade de xénero que se lles solicita.</p> <p>Segundo o resultado do informe contemplado na acción 15, detéctanse as seguintes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amento da presenza de mulleres no DUVI que é superior á presenza de mulleres que outras investigacións previas no contexto español teñen analizado para a prensa de ámbito xeral. - Incremento significativo das novas que se refiren ao ámbito da igualdade desde o ano 2012 ata o 2014. - Preocupación polo uso dunha linguaxe inclusiva, sobre todo nos títulos das novas. - Avance da porcentaxe de fotografías onde aparecen grupos de mulleres. - Presenza importante de grupos mixtos nas novas.
Comentarios	A pesar dos avances detectados, esta acción considérase inacabada pois é unha acción en proceso continuo. A Universidade debe destacar máis a contribución que as mulleres fan á organización e aproveitar todas as campañas publicitarias para fomentar unha visión non estereotipada das mulleres e homes valorando a perspectiva de xénero como un eixe central no deseño de todas as campañas especialmente nas de captación

	de alumnado.
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Aproveitar todas as campañas que se deseñen na institución para promover a igualdade de xénero.</p> <p>Elaborar unha campaña específica de fomento da igualdade de xénero con presenza nos medios xeneralistas.</p> <p>Elaborar pezas audiovisuais para visibilizar as achegas e o traballo das mulleres na Universidade de Vigo.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Canal Igualdade UVIGO-TV</u></p>	

<p>Acción 15: 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 externo</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Selección do persoal técnico adecuado para a elaboración do informe.</p> <p>Elaboración dun informe onde se analiza a presenza da muller na imaxe corporativa e na que a institución proxecta nos medios a través do DUVI no que se recollen fortalezas e debilidades e se propoñen melloras.</p>
<p>Comentarios</p>	<p>Previamente ao deseño da investigación, realizouse unha revisión bibliográfica sobre a presenza e a imaxe das mulleres nos medios de comunicación. Non foi posible dar cunha análise de medios institucionais, polo que as comparacións establecidas con medios xeneralistas son indicativas.</p> <p>En canto sexa revisada a redacción definitiva, será posto a disposición da comunidade universitaria a través da páxina web da Unidade de</p>

	Igualdade.
Suxestións de mellora	
Información complementaria	
En canto sexa revisado e formateado o informe estará dispoñible na páxina web da Unidade	

**EIXE III: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA DE
COÑECEMENTO CON PERSPECTIVA DE XÉNERO**

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

Accións		26
Realizadas	18	69,24 %
En proceso	4	15,38 %
Pendientes	4	15,38 %

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

Acción 1: Elaborar e difundir unha base de datos que recolla toda a oferta formativa específica de xénero da Universidade de Vigo	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e centros
Valoración: En proceso de realización	
Actividades	<p>Pesquisa da oferta formativa con contido en xénero da Univerisdade de Vigo .</p> <p>Solicitud de información e confirmación a centros, profesorado e vicerreitorías de Extensión Cultural e de Campus.</p>
Comentarios	<p>Fíxose unha primeira busca a través dos títulos e dos contidos das materias nos plans de estudos oficiais e propios publicados polos centros. Unha vez elaborado este censo provisional que recollía unhas vinte materias, pediuse ao profesorado que figuraba como responsable que confirmase os contidos e que indicase se noutras materias incluían a perspectiva de xénero. Tamén se contactou con profesorado con liñas de traballo en xénero. No prazo de tempo establecido para esta acción só se puideron validar cinco materias ao responder un número moi pequeno das persoas contactadas. A falta de recursos de persoal da Unidade impediu dedicarlle máis tempo para facer unha busca máis profunda e insistir nas respostas das e dos docentes.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Buscar novas vías de colaboración cos centros e profesorado para revisar e completar o traballo iniciado.</p>	
Información complementaria	
<p>Sen información.</p>	

Acción 2: Elaborar e difundir unha base de datos sobre equipos e proxectos de investigación que incorporan a perspectiva de xénero especialmente pola súa importancia de cara á sociedade	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Solicitude á OTRI dunha listaxe de equipos de investigación que desenvolven o seu traballo en xénero.</p> <p>Confirmación coas e cos IP das liñas de investigación en xénero e das persoas que compoñen o equipo.</p> <p>Envío dunha mensaxe ás persoas que presentaron comunicación na I Xornada de Innovación Educativa en Xénero pero que non aparecen en ningún dos equipos de investigación da listaxe para que comuniquen se o seu equipo investiga en xénero.</p> <p>Deseño dunha ficha con información dos grupos e comprobación coas e cos IP da súa exactitude.</p> <p>Inclusión no menú da web da Unidade dun apartado sobre investigación en xénero.</p> <p>Difusión das fichas a través do novo apartado na web.</p> <p>Comunicación á comunidade universitaria da existencia da nova base de datos.</p>
Comentarios	Este recurso foi moi valorado polo persoal docente e/ou investigador.
Suxestións de mellora	
<p>Manter a actualización dos datos dos grupos recollidos e actualizar a base no caso de que existan novos grupos.</p> <p>Difundir esta base de datos aos medios de comunicación como un recurso onde atopar persoal experto e a outros sectores da poboación con interese na formación e no</p>	

traballo con perspectiva de xénero.
Información complementaria
<u>Equipos de investigación</u>

Acción 3: 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

Responsables

Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade

Valoración: Realizada

Actividades	<p>Contacto co profesorado que impartiu docencia nos títulos de Estudos de Xénero para comunicarlle a elaboración da base de datos e solicitarlles confirmación de se queren ser incluídas nela.</p> <p>Anuncio á lista de correo de «pdi» de que se vai pór en marcha esta base de datos para que as persoas expertas en xénero comuniquen á Unidade a súa intención de ser incluídas nela.</p> <p>Contacto coas persoas que presentaron algunha comunicación na I Xornada de Innovación Educativa en Xénero para que comuniquen á Unidade a súa vontade de ser incluídas.</p> <p>Deseño dun modelo común de currículo para difundir a información de xeito harmonizado e envialo a todas as persoas expertas interesadas en aparecer neste recurso.</p> <p>Revisión e harmonización da información recibida en base ao formato establecido.</p> <p>Inclusión do recurso no apartado de investigación en xénero da web da Unidade.</p> <p>Comunicación á comunidade universitaria da existencia da nova base de</p>
-------------	--

	datos.
Comentarios	A resposta ao chamamento foi boa e a maioría das persoas contactadas autorizaron a súa inclusión na base de datos. A falta de dispoñibilidade impediu a parte do profesorado completar o seu currículo no formato que se lles pedía.
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Empregar un formato de currículo común ao que se emprega para convocatorias de proxectos de investigación de ámbito estatal e autonómico para facilitar a actualización dos datos.</p> <p>Difundir este recurso aos medios de comunicación como un recurso onde atopar persoas expertas en xénero e a outros sectores da poboación con interese na formación e no traballo con perspectiva de xénero.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Especialistas en xénero</u></p>	

Acción 4: Elaborar un sistema de indicadores de xénero que permita avaliar a incorporación da perspectiva de xénero nos programas, guías docentes e guías de titulación	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Área de Calidade
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A falta de estrutura da Unidade de Igualdade impediu impulsar esta acción xa que se deu prioridade a accións que estaban máis avanzadas. Esta acción requiría un estudo profundo das titulacións da Universidade de Vigo que foi imposible levar a cabo. Esta acción concreouse coa aprobación do plan polo que o seu período de vixencia limitou tamén a capacidade para poder realizala.

Suxestións de mellora
Información complementaria Sen información.

Acción 5: Impulsar a revisión dos recursos terminolóxicos empregados para a Biblioteca Universitaria no seu catálogo en materia de xénero e estudos feministas

Responsables	
Impulso Unidade de Igualdade	Execución Biblioteca Universitaria e Unidade de Igualdade
Valoración: En proceso de realización	
Actividades	Contacto coa dirección da Biblioteca. Establecemento dun sistema de revisión e do termo que identifique a todos os fondos bibliográficos con contidos en estudos de xénero e teoría feminista.
Comentarios	Desde a Unidade fíxose traballo de documentación para afrontar esta acción e mantivéronse varias reunións para harmonizar criterios co director da Biblioteca. Finalmente, e a pesar da colaboración, a acción non puido completarse dado que a maioría das actuacións esixen adaptacións do sistema informático actual de catalogación. Ao tratarse dun sistema comercial, calquera actuación neste sentido require desembolsos económicos que non se puideron afrontar. Ademais, as tarefas de revisión terminolóxica que require esta acción non puideron ser realizadas por falta de tempo e persoal que se puidese dedicar exclusivamente a ese labor.
Suxestións de mellora	
Realizar esta acción no novo sistema informático de catalogación que se adquirirá proximamente.	

<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>

<p>Acción 6: Xerar unha bibliografía básica para a integración da dimensión de xénero nas diferentes áreas de coñecemento</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade e Biblioteca Universitaria</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Elaboración dunha bibliografía básica en estudos de xénero e teoría feminista incluíndo unha primeira aproximación á bibliografía por diferentes campos de coñecemento.</p> <p>Revisión da bibliografía polo servizo de adquisicións da Biblioteca Univeristaria.</p> <p>Adquisición por parte da biblioteca das obras que non estaban dispoñibles.</p>
<p>Comentarios</p>	<p>Este recurso pretende ser unha primeira achega, que poida completar e enriquecer con accións futuras. A falta de persoal impediu dedicarlle máis tempo e elaborar un documento máis amplo.</p> <p>Todas as obras dispoñibles no catálogo da Biblioteca Universitaria da Universidade de Vigo e as obras que se atopan dispoñibles na Rede con licencias de uso libre están enlazadas no documento para favorecer o acceso.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Completar este recurso e crear unha bibliografía en xénero específica para os ámbitos de coñecemento que aínda non figuran.</p> <p>Ampliar o recurso e incluír revistas, filmes, obras gráficas e literarias de especial</p>	

relevancia para os estudos de xénero.

Información complementaria

[Bibliografía básica de xénero e estudos feministas](#)

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

Acción 7: 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 de xénero na oferta formativa dos graos.

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade

Execución

Vicerreitoría de Organización Académica e Profesorado, centros e Unidade de Igualdade

Valoración: En proceso de realización

Actividades

Análise da aplicación da normativa de implantación de novos graos e do protocolo de avaliación da ACSUG e ANECA para a verificación de títulos universitarios oficiais.

Establecemento das bases reguladoras, publicación e difusión dunha convocatoria de axudas para a realización de actividades docentes con perspectiva de xénero.

Promoción da participación nas diferentes accións ás que se lle concede a axuda.

Seguimento accións desenvolvidas a través das enquisas de avaliación.

Accións realizadas ao abeiro da convocatoria:

- Ciclo de cine Glocalización e xénero. Vigo, marzo e abril de 2015.
- Xornada A importancia da interpretación na loita contra a trata.

	<p>Vigo, 26 de marzo de 2015.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ciclo de conferencias-obradoiros Unha mirada de xénero. Ourense, 19 de marzo e 16 de abril de 2015.- Xornada Cooperativismo e igualdade de xénero. Vigo, 10 de abril de 2015.- Mesa redonda Mulleres xestoras na industria en Galicia e Portugal. Vigo, 10 de abril de 2015.- Xornadas internacionais Muller e Dereito. Vigo, 17 de marzo de 2015.- Xornada de formación en xénero: As literatas e o cinema. Vigo: 21 de marzo de 2014.- Xornada: A imaxe da muller na publicidade comercial. Vigo: 4 de abril de 2014- Conferencia: Construcións de xénero na literatura irlandesa de comezos do século XX: As mulleres na obra de James Joyce "The Dead". Vigo: 29 de abril de 2014- Seminario e obradoiro de formación en xénero: A perspectiva de xénero na educación física e na actividade físicodeportiva do século XXI. Reflexións e accións. Pontevedra: 23 e 24 de abril de 2014.- Obradoiro de formación en violencia de xénero para intérpretes. Vigo: 24 de abril de 2014.- Conferencia: Muller, etnicidade e rexión na literatura norteamericana do século XX. Vigo: 29 de abril de 2013.- A reivindicación feminista nas escritoras do século XIX: Josefina García Balmaseda. Vigo, 3 de abril de 2013.- Escritoras e vangardas artísticas. Virginia Woolf e a pintura. Vigo, 3 de marzo de 2013. <p>Independentemente da convocatoria de axudas organizouse o ciclo de conferencias «A inclusión da perspectiva de xénero en áreas e</p>
--	---

	<p>ámbitos de coñecemento. Pontevedra: do 6 de outubro ao 15 de novembro de 2011</p>
Comentarios	<p>Non foi posible completar esta acción ao non haber un órgano único que vele pola incorporación da perspectiva de xénero nas titulacións. Os órganos existentes interveñen para aprobar trámites sobre cuestións meramente técnicas impulsadas por órganos externos que interveñen na verificación, modificación e acreditación dos títulos.</p> <p>Neste contexto, dende o ano 2013 a Universidade de Vigo impulsou a impartición de docencia con contidos en xénero nos graos convocando durante tres anos axudas para actividades docentes que axuden a incorporar a transversalidade de xénero na formación do alumnado e que contribúan á transmisión de valores igualitarios para a adquisición da súas competencias profesionais e para o seu desenvolvemento persoal.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Aproveitar os actuais procesos de modificación de titulacións que se están levando a cabo co obxecto de actualizar os plans de estudo e adaptalos ao contexto actual, para introducir neles a perspectiva de xénero.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Convocatorias</u></p>	

<p>Acción 8: Incluir dentro da formación complementaria regrada para o alumnado cursos ou obradoiros con contidos específicos relativos ao xénero ou á igualdade</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Vicerreitoría de Extensión Universitaria e Relacións Internacionais, vicerreitorías de campus e Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Vicerreitoría de Extensión Universitaria e Relacións Internacionais, vicerreitorías de campus e Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	

Actividades	<p>Ofertáronse os seguintes cursos e obradoiros con contidos específicos en xénero ou igualdade:</p> <ul style="list-style-type: none">- Obradoiro: «Vive, sinte e goza da sexualidade». Vigo: do 23 de febreiro ao 4 de maio de 2015.- Curso de extensión universitaria: «Detección, avaliación e prevención da violencia familiar e de xénero». Pontevedra: do 17 ao 20 de xuño de 2014- «Proceso de construción da identidade sexual. Afectividade e sexualidade. Pracer e sexualidade. Violencia sexual. Saúde sexual. Métodos anticonceptivos e preventivos». Vigo: do 20 de febreiro ao 8 de maio de 2014.- Introducción: Ferramentas de imaxe en GNU/Linux. Pontevedra: do 5 de marzo ao 7 de abril 2012.- «Obradoiro de caracterización, tentando chegar o sexo masculino e feminino, creando apariencias mediante a maquillaxe e o vestiario». Ourense, 15 de marzo de 2012- «Obradoiro de linguaxe feminina/masculina». Ourense: 13 de marzo de 2012- «Curso de formación en xénero e violencia de xénero. Re-Xenérate». Vigo: do 2 ao 30 de novembro de 2011.
Comentarios	<p>A Universidade de Vigo é consciente da súa responsabilidade en contribuír á formación de persoas que se relacionen, persoal e profesionalmente, en igualdade. Neste sentido hai necesidades e intereses do alumnado ás que non se pode dar resposta dentro dos programas das titulacións que deben ser cubertas a través da formación complementaria e nas que debe estar presente a perspectiva de xénero e os contidos específicos nesta materia.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Ampliar a oferta de cursos e obradoiros con contidos en xénero ou a igualdade.</p> <p>Indagar nos contidos máis demandados polo alumnado en materia de xénero e</p>	

igualdade e deseñar unha oferta formativa para cubrir esas necesidades.

Deseñar unha convocatoria que apoie a organización de MOOC (cursos en liña masivos abertos) en temas de xénero.

Información complementaria

Vive, sinte e goza da sexualidade

Proceso de construción da identidade sexual

Introdución: Ferramentas de imaxe en GNU/Linux

Curso de formación en xénero e violencia de xénero. Re-Xenérate

Acción 9: **Impulsar a creación dun Máster e/ou Doutoramento en Xénero**

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade

Execución

Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Organización Académica, Profesorado e Titulacións

Valoración: Realizada

Actividades

Contacto co profesorado que impartiu docencia nos diferentes títulos de Estudos en Xénero para valorar o interese en crear un Máster/Doutoramento en Xénero.

Oferta a todo o profesorado da Universidade de Vigo para participar no futuro título.

Deseño dunha ficha de datos para realizar a oferta de docencia.

Exame da normativa vixente sobre os requisitos esixidos para solicitar a implantación dos títulos.

Consulta coa vicerreitoría competente, os procesos, requisitos e calendarios para propoñer un novo título.

Reunión con todas as persoas que ofertaron docencia ou liñas de

	<p>investigación.</p> <p>Creación dun grupo de traballo interdisciplinar no que estaban representados os diferentes ámbitos de coñecemento.</p> <p>Coordinación e participación nas reunións do grupo de traballo para o deseño da memoria do título.</p> <p>Aprobación da memoria do título Máster en Xénero e Globalización na Facultade de Filoloxía e Tradución o 30 de maio de 2014.</p> <p>Presentación da declaración de interese do Máster en Xénero e Globalización no Consello de Goberno do 4 de xullo de 2014.</p>
Comentarios	<p>A proposta de Máster non foi aprobada e recomendouse valorar a posibilidade de traballar nunha proposta dun título no que participen as tres universidades do SUG dada a política restritiva da Secretaría de Universidades para aprobar novos títulos.</p> <p>O esforzo voluntario realizado polo grupo de traballo para sacar adiante a memoria do título foi intenso. O grupo de traballo considerou que dado o resultado, habería que iniciar un novo proceso de elaboración do título para o que debería haber unha renovación do grupo e algún tipo de recoñecemento ademais de maior compromiso institucional.</p>
Suxestións de mellora	<p>Valorar no mesmo grao de importancia os estudos en xénero ca os de ámbito tecnolóxico e consideralo de relevancia estratéxica para darlle o pulo necesario de cara á súa aprobación definitiva polas autoridades académicas autonómicas.</p>
Información complementaria	<p>Sen información.</p>

Acción 10: Apoiar a elaboración de guías docentes e de material que permita a inclusión da perspectiva de xénero nos obxectivos, contidos estratéxicos, linguaxe etc.

Responsables

Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Área de Calidade
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Revisión da normativa de elaboración de guías docentes.</p> <p>Oferta de formación específica a través do «Taller formativo para o PDI Como incorporar a perspectiva de xénero nas guías docentes». Vigo: do 3 de abril ao 30 de maio 2013.</p> <p>Elaboración e difusión do <i>Glosario de termos de políticas de igualdade e estudos en xénero</i>.</p> <p>Deseño, redacción e difusión da <i>Guía de apoio para introducir a perspectiva de xénero na docencia na Universidade de Vigo</i>.</p> <p>Convocatoria de tres edicións do Premio de creación de materiais e recursos docentes con perspectiva de xénero Antonia Ferrín Moreiras.</p>
Comentarios	<p>A Unidade esforzouse por ofrecer recursos ao profesorado para introducir a perspectiva de xénero na súa docencia. As actividades levadas a cabo axudan ao PDI a redeseñar a propia actividade docente integrando a perspectiva de xénero nas súas guías.</p> <p>Os materias resultantes da primeira edición do Premio Antonia Ferrín Moreiras foron difundidas a outras unidades de igualdade de universidades españolas e a institutos da provincia de Ourense.</p> <p>Ademais, son parte do repositorio de recursos en xénero da Unidade.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Promover unha maior participación do profesorado no Premio Antonia Ferrín Moreiras.</p> <p>Elaborar un modelo de guía docente con perspectiva de xénero para cada un dos ámbitos de coñecemento.</p>	
Información complementaria	
<p><u>Taller formativo para o PDI: Como incorporar a perspectiva de xénero nas guías docentes</u></p>	

<p><u>Premio de creación de materiais e recursos docentes con perspectiva de xénero Antonia Ferrín Moreiras</u></p> <p><u>Guía de apoio para introducir a perspectiva de xénero na docencia da Universidade de Vigo</u></p> <p><u>Glosario de termos de políticas de igualdade e estudos en xénero</u></p>
--

Acción 11: Incorporar a dimensión de xénero no deseño e nas actividades do PAT	
Responsables	
Impulso	Execución
Área de Calidade, Unidade de Igualdade	Área de Calidade e centros
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Revisión do modelo actual publicado de Plan de Acción Titorial.</p> <p>Proposta de recomendacións para incluír a igualdade e a perspectiva de xénero de forma transversal no PAT.</p> <p>Revisión da linguaxe para adecuala aos criterios de linguaxe inclusiva asumidos pola Universidade de Vigo.</p>
Comentarios	<p>O PAT foi revisado e aceptáronse tres das catro suxestións feitas pola Unidade que foron incorporadas na redacción final, ao igual que todas as correccións da linguaxe sexista.</p> <p>A Unidade de Igualdade foi incorporada como servizo a invitar nos actos de benvida de novo alumnado.</p>
Suxestións de mellora	
Impartir formación en xénero ás persoas coordinadoras do PAT.	
Información complementaria	
<u>Guía para a elaboración do Plan de Acción Titorial</u>	

Acción 12: Difundir boas prácticas de incorporación da perspectiva de xénero á docencia	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Área de Formación e Innovación Educativa
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Organización da Xornada de Innovación en Xénero seguindo o modelo da Xornada de Innovación Educativa.</p> <p>Deseño dunha páxina web propia para cada edición que recolla toda a información da Xornada.</p> <p>Difusión do evento a todas as universidades estatais a través das unidades de igualdade.</p> <p>Selección e formación dun comité de persoas expertas en xénero por ámbitos de coñecemento para que revisen as comunicacións presentadas.</p> <p>Realización dunha xornada anual onde na que se presenten as comunicacións seleccionadas e se debata sobre elas.</p> <p>Publicación dun libro de actas coas comunicacións presentadas en formato físico e dixital</p> <p>Avaliación do desenvolvemento da Xornada.</p>
Comentarios	<p>A Xornada de Innovación en Xénero serviu como punto de encontro entre o persoal docente e investigador que incorpora a perspectiva de xénero na súa docencia e potenciou experiencias innovadoras que inclúen a perspectiva de xénero como un eixe de traballo.</p> <p>Na primeira edición, dirixida exclusivamente a persoal da Universidade de Vigo, asistiron 43 mulleres e 17 homes e foron presentadas 17 comunicacións das que 11 describían boas prácticas docentes.</p> <p>A segunda edición contou coa presenza de 88 mulleres e 20 homes.</p>

	<p>Presentáronse 25 comunicacións das que 8 se referían a boas prácticas na docencia.</p> <p>Na terceira presentáronse 17 comunicacións das que sete eran de fóra do sistema universitario galego, e asistiron 68 mulleres e 16 homes. Sete comunicacións referíanse a boas prácticas na docencia.</p> <p>O éxito de participación consolidou á xornada como un punto de encontro do PDI de todas as universidades españolas. Este avance foi posible ao decidir, na segunda edición, ampliála da Universidade de Vigo ao ámbito estatal.</p> <p>Ademais do evento, a publicación do libro de actas en formato físico e dixital e a gravación e difusión da xornada serve de guía para a promoción das boas prácticas expostas.</p> <p>A falta de persoal da Unidade fixo imposible continuar levando a cabo a xornada.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Recuperar a Xornada de Innovación en Xénero en canto a Unidade dispoña de persoal para poder asumila.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación</u></p>	

<p>Acción 13: Formar o Persoal Docente e Investigador (PDI) para facilitar a incorporación da perspectiva de xénero</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Área de Formación e Innovación Educativa e Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Organización de obradoiros, cursos, xornadas e charlas para formar ao persoal docente e investigador na incorporación da perspectiva de</p>

	<p>xénero no seu ámbito de coñecemento dentro do Programa de Formación Permanente do Profesorado:</p> <ul style="list-style-type: none"> –«Curso de claves para unha docencia sen negos de xénero». Vigo: abril de 2015. (4 h) –Curso de formación do persoal docente: «Formación en linguaxe inclusiva para o persoal docente e investigador». Vigo e Pontevedra: outubro de 2014. (20 h) –Curso de formación do persoal docente: «Formación en linguaxe inclusiva para o persoal docente e investigador». Vigo: maio e xuño de 2014. (20 h) –Taller formativo para PDI: «Como incorporar a perspectiva de xénero nas guías docentes». Vigo: abril de 2013 (30 h) –Curso: «Presenza das mulleres na historia do coñecemento». Ourense: abril e maio de 2012. (20 h) –Curso para PDI: «Cómo deseñar contornas virtuais non sexistas para aprendizaxe universitaria». Vigo: xuño de 2012. (20 h) <p>Formación complementaria en xénero, fóra do Programa de Formación Permanente do Profesorado:</p> <ul style="list-style-type: none"> –Seminario: «Presentación da Guía para a inclusión da perspectiva de xénero nos contidos da investigación». Vigo: decembro de 2102. (2,30 h)
Comentarios	<p>Confiamos en que a recente inclusión da valoración da formación específica en igualdade na Valoración de Actividade Docente (VAD) impulsará a participación nos cursos organizados para formar en perspectiva de xénero e igualdade.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Ampliar e diversificar a oferta formativa previa consulta ao profesorado das necesidades específicas de formación en xénero.</p> <p>Deseñar accións por ámbitos de coñecemento para atender as necesidades concretas do profesorado.</p>	

<p>Información complementaria</p> <p><u>Formación</u></p>

Acción 14: Consolidar o módulo «Incorporación da perspectiva de xénero» na formación dirixida ao novo profesorado como un elemento con carácter innovador

Responsables

Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Área de Formación e Innovación Docente

Valoración: Realizada

Actividades	Oferta do módulo «A perspectiva de xénero na educación universitaria» de catro horas de duración dentro do Programa de Formación de Novo Profesorado
-------------	--

Comentarios	<p>A Área de Formación e Innovación Docente consolidou a inclusión do módulo no Programa levándose a cabo durante tres edicións.</p> <p>A partir do curso 2014/2015 non houbo incorporación de novo profesorado por restrición na contratación e a Universidade de Vigo decidiu deixar de impartir estes cursos.</p>
-------------	--

Suxestións de mellora

Incluír un módulo de formación con similar contido para o persoal investigador que se incorpora á Universidade de Vigo.

Manter o módulo de formación en xénero no caso de que se recupere a formación para novo profesorado.

<p>Información complementaria</p> <p><u>Programa de Formación do Novo Profesorado</u></p>

Acción 15: Favorecer a integración da perspectiva de xénero no ensino virtual

Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Servizo de Teledocencia
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Revisión do portal de FaiTIC segundo as seguintes orientacións:</p> <ul style="list-style-type: none"> –Uso non sexista da linguaxe –Visibilización das mulleres nas imaxes e nos contidos virtualizados polo servizo –Representación paritaria de mulleres e homes nas imaxes e contidos virtualizados polo servizo <p>Organización do curso «Como deseñar contornas virtuais non sexistas para a aprendizaxe universitaria». Vigo: 28 e 29 de xuño de 2011</p>
Comentarios	
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Establecer un procedemento de revisión sistemática de xeito que non dependa de sensibilidades persoais.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>FaiTIC</u></p> <p><u>Cómo deseñar contornas virtuais non sexistas para a aprendizaxe universitaria</u></p>	

Acción 16: Incorporar ou reforzar módulos, materias ou seminarios específicos en xénero nos programas de formación no Máster Universitario para o Profesorado de Ensinanza Secundaria Obrigatoria, Bachalerato, Formación Profesional e Ensinanza de Idiomas	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Coordinación do título
Valoración: Pendente de realización	

Actividades	
Comentarios	<p>Dentro da memoria verifica da titulación, non hai referencias a módulos ou materias específicas en xénero, polo que dentro da planificación académica oficial non se inclúen estes contidos.</p> <p>No curso 2010-2011 programáronse seminarios específicos en xénero nos 11 itinerarios nos que se divide esta titulación. Estes seminarios foron obrigatorios, pero non se incluían na planificación académica oficial.</p> <p>Despois deste curso, non se organizaron dende a coordinación seminarios relacionados con esta temática. Este tipo de accións corren a cargo do orzamento da titulación que nos anos posteriores foi moi xusto.</p> <p>Dentro dos contidos das materias de didáctica e educación en valores, faise referencia ao tratamento dos contidos relacionados con xénero. É á sensibilización propia que debe ter un futuro docente relacionada con esta temática.</p> <p>Dende a coordinación, está previsto organizar obradoiros ou seminarios de varias temáticas que afectan ao alumnado desta titulación, e entre eles un en temas de xénero.</p>
Suxestións	Incorporar contidos específicos en xénero na planificación académica oficial do Máster para o profesorado de ensinanza secundaria.
Información complementaria	Sen información.

Acción 17: Incluir a investigación en xénero como área temática a priorizar na actividade investigadora da Universidade

Responsables

Impulso

Reitoría e Unidade de Igualdade

Execución

Reitoría e Vicerreitoría de Investigación

Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Creación dun <i>Cluster</i> en Xénero da Universidade de Vigo.</p> <p>Reunión para presentar o <i>Cluster</i> ao persoal investigador.</p> <p>Convocatoria a todo o persoal experto en xénero para que se adhira ao devandito <i>Cluster</i>.</p> <p>Contacto coa Universidade de Ferrara para participar nun consorcio de universidades para fomentar os estudos en xénero.</p> <p>Participación nas reunións do consorcio e colaboración na programación de traballo co obxectivo de depositar unha proposta na convocatoria europea GERI4.</p>
Comentarios	<p>Ao <i>Cluster</i> está adherido actualmente 49 investigadoras e investigadores da Universidade de Vigo e 1 investigadora da Umea University.</p> <p>O consorcio de universidades está formado pola Universidade de Ferrara (coordinadora), Cyprus University of Tecnology; Aberdeen University de Reino Unidao, Goethe Universität de Frankfurt Am Main; Sabanci University de Turquía; University of Graz de Atria; University of Pula de Croacia e a Universidade de Porto. Actualmente falta a confirmación de Universidades de Suecia, Francia e Bélxica que xa están contactadas. Realizouse unha primeira visita á Universidade de Ferrara e ata o día de hoxe mantivéronse xa 4 reunións por videoconferencia. Ademais, contactouse coas corresponsales españolas no Grupo de Helsinki.</p> <p>Constituíuse xa o comité executivo do Clúster e hai un primeiro borrador da unidade de traballo que coordinará a Universidade de Vigo dentro do proxecto europeo que se presentará na convocatoria GERI-4.</p>
Suxestións de mellora	<p>Incluír nas convocatorias internas da Universidade de Vigo a investigación en xénero como área prioritaria.</p>
Información complementaria	

Sen información.

Acción 18: Estimular a participación das mulleres nos equipos de investigación	
Responsables	
Impulso	Execución
Vicerreitoría de Investigación e transferencia	Vicerreitoría de Investigación e Transferencia e departamentos da Universidade de Vigo
Valoración: Realizada	
Actividades	Incorporación da frase «Os grupos de investigación deberán tender á diversidade de xénero» na <i>Normativa de grupos, agrupacións e centros singulares de investigación da Universidade de Vigo</i> .
Comentarios	A evolución dos datos amosa que as mulleres aumentaron a súa presenza nos equipos de investigación. No ano 2012 a súa participación era do 43,3 %, no ano 2013 do 46,4 % e no ano 2014 do 47,0 %. Aínda que a evolución é positiva, débese confirmar esta tendencia para comprobar que non é produto dunha situación ocasional. A vixencia do plan de igualdade coincidiu cun cambio normativo que produciu unha etapa de reestruturación dos grupos de investigación da Universidade de Vigo.
Suxestións de mellora	
Seguimento do número de mulleres investigadoras para confirmar que a evolución positiva se consolida.	
Posta en marcha dun programa destinado a incorporar mulleres nos grupos de investigación do ámbito tecnolóxico e científico.	
Incorporación dunha medida de acción positiva para priorizar nas axudas á mobilidade ás mulleres investigadoras novas.	
Información complementaria	

Sen información.

Acción 19: Apoiar os equipos de investigación con presenza equilibrada de mulleres e homes ou cuxo IP sexa unha muller

Responsables

Impulso

Vicerreitoría de Investigación e transferencia

Execución

Vicerreitoría de Investigación e Transferencia

Valoración: Pendente de realización

Actividades

Comentarios

Non se realizou ningunha acción encamiñada a apoiar os grupos de composición equilibrada nin a promover o incremento das IP mulleres.

As investigadoras principais aumentaron porcentualmente entre o 2012 e o 2014 nun mínimo 0,61% pero este dato non é suficiente para poder concluír unha evolución positiva.

Como xa se dixo na acción anterior, a vixencia do plan de igualdade coincidiu cun cambio normativo que produciu unha etapa de reestruturación dos grupos de investigación da Universidade de Vigo.

O equilibrio de xénero nos equipos de investigación é un dos factores de priorización nos proxectos na política da European Research Area emanada do Consello de Europa. Isto debe contribuír a que a presenza das mulleres como investigadoras principais se incremente no ámbito interno de cada institución.

En calquera caso, é importante analizar as causas de porqué as mulleres non se incorporan a liderar proxectos de investigación especialmente nos ámbitos científico e tecnolóxico para poder deseñar as accións que contribúan a incrementar o número de investigadoras principais.

Suxestións de mellora

<p>Priorizar na concesión de axudas internas, aos grupos de investigación que respecten a paridade na súa composición ou cuxo IP sexa muller.</p> <p>Analizar as causas da falta de mulleres investigadoras principais na Universidade de Vigo mesmo nos ámbitos onde o número de PDI mulleres e homes está equilibrado.</p>
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>

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

<p>Acción 20: Apoiar estruturas cuxa finalidade sexa o coñecemento e a investigación sobre as mulleres, as relacións de xénero e o feminismo</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Reitoría e Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Financiamento das conferencias do «I Congreso Internacional Speak Out for Support -SOS-VICS» da Facultade de Filoloxía e Tradución. Vigo: 25 e 26 de setembro 2014 -</p> <p>Financiamento das actividades do grupo Feminario de Investigación Feminismos e Resistencias da Facultade de Filoloxía e Tradución:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ciclo de cine «Glocalización e xénero». Vigo: marzo e abril de 2015 -Xornada de formación en xénero: «As Literatas e o Cinema». Vigo: 21 de marzo de 2014. - Relatorio de Iman Mersal: Revolutionary Writing and Writing a Revolution. Vigo: 16 de xaneiro de 2013. - Xornada de sensibilización: «Violencia Simbólica: Intervencións dende a Cultura». Vigo: 3 de outubro de 2012. <p>Financiamento de actividades do grupo Seminario Interdisciplinar en Estudos de Xénero da Facultade de Ciencias da Educación e o Deporte</p>

	<p>de Pontevedra e da Facultade de Ciencias da Educación de Ourense.</p> <ul style="list-style-type: none"> –Ciclo de conferencias-obradoiro «Unha mirada de xénero». Ourense e Pontevedra: marzo e abril de 2015 –Ciclo de conferencias: «A introdución da perspectiva de xénero en áreas e ámbitos de coñecemento». Pontevedra: 6 e 27 de outubro e 3, 10 e 15 de novembro de 2011. – Ciclo de conferencias: «Xénero, coñecemento e ciencias». Ourense: 17, 19 e 25 de outubro e 2 de novembro de 2011. – Ciclo de conferencias: «Diferentes manifestacións da violencia de xénero». Pontevedra: 30 e 31 de outubro e 6 e 7 de novembro de 2013 <p>Financiamento das actividades do grupo de investigación Imaxe e Contextos da Facultade de Belas Artes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Xornada de conferencias, mesa de debate e audiovisual: «Xornadas Pasado e Presente das Artistas. O Contexto Galego». Pontevedra: 15 e 16 de maio de 2012. <p>Financiamento das actividades do grupo de investigación Saúde, Sexualidade e Xénero da Facultade de Ciencias da Educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> –Xornadas internacionais: Amor, Medo e Poder. Espazos Vitais sen Violencia. Ourense: 15, 16, 17 e 18 de abril de 2013. <p>Financiamento da actividade do grupo de investigación Feminario interdisciplinar: teoría feminista e teoría queer:</p> <ul style="list-style-type: none"> –«O persoal e o político. Documentando a loita das mulleres pola igualdade». Vigo: 17 e 18 de abril de 2011 <p>Axuda financeira ao «I Encontro Internacional sobre xénero, sexualidade e etnicidade», 27 e 28 de xullo de 2012 coorganizado polo grupo de Socioloxía e Antropoloxía do Xénero da Facultade de Ciencias da Educación de Ourense.</p>
Comentarios	<p>A diversidade de ámbitos e temas tratados axudou a que, a través destas actividades, a Unidade de Igualdade fomentara os estudos sobre as mulleres, as relacións de xénero e o feminismo e a transmisión de</p>

	valores igualitarios á sociedade.
Suxestións de mellora	
Manter o apoio aos grupos de investigación e buscar novas fórmulas de colaboración.	
Fomentar a creación de estruturas destas características en todos os ámbitos de coñecemento, en especial naqueles máis masculinizados.	
Información complementaria	
<u>SOS-VICS</u>	
<u>Ciclo de cine: Glocalización e Xénero</u>	
<u>As Literatas e o Cinema</u>	
<u>Amor, Medo e Poder. Espazos Vitais sen Violencia</u>	
<u>Revolutionary Writing and Writing a Revolution</u>	
<u>Violencia Simbólica: Intervencións dende a Cultura</u>	
<u>Xornadas Pasado e Presente das Artistas. O Contexto Galego</u>	
<u>O persoal e o político. Documentando a loita das mulleres pola igualdade</u>	
<u>Ciclo de conferencias- obradoiro Unha mirada de xénero</u>	
<u>A Introducción da Perspectiva de Xénero en Áreas e Ámbitos de Coñecemento</u>	
<u>Xénero, Coñecemento e Ciencias</u>	

Acción 21: Promover e apoiar o establecemento de redes de investigación que desenvolvan o seu labor nos estudos das mulleres e do xénero	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade e Reitoría	Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Investigación
Valoración: Realizada	
Actividades	Participación en iniciativas doutras universidades ou institucións que

	<p>promovan os estudos das mulleres e do xénero como tema prioritario.</p> <p>Organización da «Xornada Universitaria Galega en Xénero» XUGeX xunto coa Universidade de Santiago de Compostela e a Universidade da Coruña:</p> <p>II Xornada Universitaria Galega en Xénero. Ferrol: 12 de xuño de 2014.</p> <p>I Xornada Universitaria Galega en Xénero. Santiago de Compostela: 20 e 21 de xuño de 2013.</p> <p>Organización da Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación na que foron presentadas investigacións en xénero e estudos das mulleres. 6 na primeira edición, 15 na segunda e 10 na terceira.</p>
Comentarios	<p>A XUGeX é produto do traballo en rede dos servizos de igualdade das tres universidades galegas e achégase cada ano aos temas de xénero dende perspectivas distintas cunha visión multidisciplinar.</p> <p>Ten como obxectivos principais crear un punto de encontro e intercambio para aproveitar as sinerxías do persoal docente e investigador do Sistema Universitario Galego, visibilizar as investigacións relacionadas coas temáticas da Xornada e promover a creación de redes de investigación interuniversitarias e multidisciplinares con perspectiva de xénero.</p> <p>Nas dúas edicións que tiveron lugar establecéronse diferentes mesas de traballo nas que participaron recoñecidas investigadoras das universidades galegas e tamén se apoiou o traballo das novas investigadoras e investigadores cun espazo reservado para a presentación de comunicacións-posters.</p> <p>As actas das dúas edicións realizadas foron publicadas co seu correspondente ISBN en formato cd.</p> <p>A Universidade de Vigo será a anfitroia da terceira edición que terá lugar o vindeiro 5 de xuño no Campus de Pontevedra.</p> <p>A realización das 3 edicións das Xornadas de Innovación en Xénero.</p>

	Docencia e Investigación facilitaron os contactos entre as investigadoras e investigadores doutras universidades que presentaron as súas comunicacións e promoveu a creación de redes.
Suxestións de mellora	
Favorecer contactos para crear redes de investigación dentro e fóra do sistema universitario galego.	
Información complementaria	
<u>II Xornada Universitaria Galega en Xénero</u>	
<u>I Xornada Universitaria Galega en Xénero</u>	

Acción 22: Dar recoñecemento ao traballo das mulleres científicas e á ciencia con perspectiva de xénero	
Responsables	
Impulso	Execución
Reitoría, Unidade de Igualdade	Reitoría, Secretaría Xeral, Unidade de Igualdade, Vicerreitoría de Investigación e Transferencia
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Homenaxe a Antonia Ferrín Moreiras, pioneira da ciencia galega, ao darlle o seu nome ao Premio de creación de materiais e recursos docentes con perspectiva de xénero.</p> <p>Elaboración de calendarios para visibilizar a mulleres destacadas no ámbito científico:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ano 2015. A ciencia ten nome de muller. – Ano 2013. Pioneiras galegas na universidade. <p>Nomeamento dunha sala co nome da destacada científica Marie Curie no Edificio Politécnico do Campus de Ourense.</p> <p>«Matemáticas x matemáticas». Ourense: 19 de marzo ao 11 de abril de</p>

	<p>2014.</p> <p>Relatorio de Marta Macho: Son raras as mulleres de talento? Vigo: 26 de novembro de 2013.</p> <p>Acto de estrea da curtametraxe sobre Caroline Herstchel. Vigo 30 de maio de 2013.</p> <p>Organización da conferencia: «Os froitos da curiosidade» por Ada Yonath (Premio Nobel de Química en 2009). Ourense: 12 de marzo de 2013. Foi presentada por Verónica Salgueiriño Maceira, investigadora da Universidade de Vigo, gañadora dunha bolsa de L'oreal Unesco Por las mujeres en la ciencia.</p>
Comentarios	<p>Desde o ano 2013 a Unidade elabora un calendario homenaxe a mulleres en diferentes ámbitos. Diseñado en formato dixital, ante o éxito da iniciativa e a demanda por parte de persoas interesadas en participar da visibilización das mulleres, no ano 2015 sacouse tamén unha tirada de 200 exemplares en formato papel. Ademais do recoñecemento das mulleres incluídas no calendario están sinaladas datas relevantes en torno á igualdade e o feminismo.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Destacar as contribucións das mulleres no ámbito científico presentando as súas achegas na Semana da Ciencia, en feiras, exposicións, xornadas ou seminarios</p> <p>Incluír na páxina web da vicerreitoría de Investigación e Transferencia un apartado no que se recolla información sobre científicas e ciencia con perspectiva de xénero.</p> <p>Estender a iniciativa de nomear unha sala ou espazo nos centros do ámbito científico co nome dunha muller destacada a todos os campus da Universidade de Vigo.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Calendario 2015: A ciencia ten nome de muller</u></p> <p><u>Calendario 2013: Pioneiras galegas na universidade</u></p> <p><u>Son raras as mulleres de talento?</u></p> <p><u>Caroline Herstchel</u></p>	

Os froitos da curiosidade. Ada Yonath

Científicas, mulleres e extraordinarias

Acción 23: Dar recoñecemento ás actividades docentes e investigadoras que integren a perspectiva de xénero a través de premios, bolsas ou actos públicos

Responsables

Impulso

Unidade de Igualdade e Reitoría

Execución

Unidade de Igualdade, Secretaría Xeral e Vicerreitoría de Investigación e Transferencia

Valoración: Realizada

Actividades

Convocatoria dos Premios EXERIA á inclusión da perspectiva de xénero nos traballos de fin de grao e de máster da Universidade de Vigo con dotación económica para incentivar a investigación en xénero.

Presentación de estudos de investigación de grupos de investigación da Universidade de Vigo que traballen con perspectiva de xénero no acto institucional do 8 de marzo.

Comentarios

Os Premios EXERIA á inclusión da perspectiva de xénero nos traballos de fin de grao e de máster da Universidade de Vigo están deseñados co obxectivo de incentivar a investigación en xénero e nos estudos feministas e de recoñecer, publicitar e premiar os mellores traballos desas características realizados polo seu alumnado. Os traballos foron publicados na páxina web da Unidade de Igualdade.

Estes premios foron entregados no acto de Santo Tomé de Aquino xunto coas demais distincións académicas. Seguindo unha liña de traballo da Unidade, o nome do premio homenaxea á escritora do século IV que foi a primeira galega que exerceu de cronista de viaxes.

Suxestións de mellora

Seleccionar para os actos institucionais de inauguración de curso e de Santo Tomé de

<p>Aquino investigacións con perspectiva de xénero.</p> <p>Establecer un medio para difundir os traballos galardoados co Premio Exeria.</p> <p>Deseñar un espazo no apartado de Investigación en Xénero na Universidade de Vigo para visibilizar os traballos de investigación con perspectiva de xénero.</p> <p>Promover a publicación dunha revista para visibilizar os estudos de xénero e feministas no que se recollan traballos de investigación e experiencias docentes.</p>
<p>Información complementaria</p> <p><u>Acto institucional do Día Internacional das Mulleres 2015</u></p> <p><u>Acto académico de Santo Tomé de Aquino 2015</u></p> <p><u>Premios EXERIA á inclusión da perspectiva de xénero nos traballos de fin de grao e de máster da Universidade de Vigo</u></p> <p><u>Acto institucional do Día Internacional das Mulleres 2013</u></p>

<p>Acción 24: Considerar a perspectiva de xénero como un dos criterios na valoración dos materiais a publicar polo Servizo de Publicacións</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Vicerreitoría de Investigación e Transferencia e Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Vicerreitoría de Investigación e Transferencia</p>
<p>Valoración: Realizada</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Introdución do seguinte criterio de priorización na convocatoria do ano 2015:</p> <p>«Procurarase a selección dun mínimo de publicacións centradas na consideración da perspectiva de xénero dentro de calquera ámbito de coñecemento, sempre que haxa solicitudes axeitadas que cumpran cos</p>

	estándares de calidade requiridos.»
Comentarios	
Suxestións de mellora	
Información complementaria	
<u>Convocatoria de publicacións de monografías e manuais do Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo 2015</u>	

Acción 25: Fomentar a cultura emprendedora nas mulleres, tendo en conta os contextos de proximidade e os sectores nos que as mulleres aínda son excepción	
Responsables	
Impulso Área de Emprego	Execución Área de Emprego, Fundación Universidade de Vigo e Consello Social
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	Non foi posible avanzar nas accións planificadas por cuestións alleas aos órganos impulsores. Nestes momentos a Área de Emprego dispón dunha estrutura máis consolidada polo que se espera avanzar nesta acción.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción no II plan de igualdade	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 26: 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

Responsables	
Impulso	Execución
Área de Emprego, Fundación Universidade de Vigo e Consello Social	Área de Emprego e Fundación Universidade de Vigo
Valoración: En proceso de realización	
Actividades	Revisión da convocatoria de INCUVI-Emprende para 2015, nos que se incorporou entre os criterios de valoración o «grao de incorporación da dimensión de xénero no proxecto»
Comentarios	<p>Valórase moi positivamente que se incluíse como criterio de valoración o grao de incorporación da dimensión de xénero nos proxectos pero non é suficiente para apoiar as mulleres nos procesos de creación de empresas.</p> <p>Dada a diversidade de intereses e sensibilidades implicadas nos Premios Incuvi, requírese un esforzo de colaboración para chegar a acordos mediante os que incorporar a perspectiva de xénero na convocatoria que efectivamente sirvan para aumentar o número de proxectos empresariais liderados por mulleres especialmente no ámbito tecnolóxico.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Deseñar medidas de discriminación positiva para as mulleres na seguinte convocatoria dos premios Incuvi.</p> <p>Crear un programa especial dirixido ás mulleres investigadoras de asesoramento e orientación para a creación de <i>spin off</i>.</p> <p>Nos premios e concursos convocados para crear empresas, en igualdade de condicións, favorecer nos casos de empate, ao xénero que estea infrarrepresentado no sector no que se pretende crear a empresa.</p>	
Información complementaria	
<u>Incuvi- Emprende 2015</u>	

EIXE IV: 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**

Accións		18
Realizadas	8	44,44 %
En proceso	2	11,12 %
Pendientes	8	44,44 %

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

Acción 1: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Vicexerencia de Recursos Humanos
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Redacción e envío dunha carta á Vicexerencia de Recursos Humanos e ao Servizo de PDI e de PAS lembrando a normativa estatal e galega que establece que todas as convocatorias de selección para o acceso ao emprego público deben incorporar un informe de impacto de xénero.</p> <p>Solicitude aos servizos responsables para que se envíen á Unidade todas as convocatorias antes de ser publicadas.</p> <p>Elaboración de informes de impacto de xénero de cada proceso, coas suxestións oportunas e transmisión aos órganos convocantes.</p>
Comentarios	<p>Desde o ano 2011 todas as convocatorias de PAS –22 en total- levan informe de impacto de xénero. Ademais, a maior parte das suxestións feitas foron aceptadas. Así, incorporáronse medidas para que as mulleres embarazadas e en período de lactación gocen de igualdade de condicións, o cómputo dos períodos de suspensión de contrato por causas de coidado de crianzas e conciliación ou se incorporaron contidos en igualdade nos temarios das probas selectivas.</p> <p>O Servizo de PDI só pediu informes nas convocatorias de 2011 e 2014. Elaborados os informes incluíron as correccións feitas en materia de linguaxe inclusiva. As peculiaridades destas convocatorias e a súa falta</p>

	de flexibilidade dificultan a incorporación dalgunhas das recomendacións feitas.
Suxestións de mellora	
Formar ao persoal destinado nos Servizos de PAS e PDI para que os informes de impacto de xénero se emitan dende o propio servizo.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 2: Analizar as carreiras profesionais de homes e mulleres para detectar posibles discriminacións ou desigualdades	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade, Xerencia e Servizos de Persoal
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A realización de informes leva implícita unha dedicación que é imposible levar a cabo dadas as limitacións de persoal técnico coas que conta a Unidade e os servizos implicados. Esta acción foi concretada coa aprobación do plan polo que o período de vixencia del limitou tamén a capacidade para poder realizalo.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción para o II plan de igualdade.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 3: Analizar os permisos de mulleres e de homes por maternidade/paternidade, acollemento, adopción, lactación, excedencia despois dun nacemento, para detectar o seu impacto nas traxectorias laborais e as súas posibles repercusións económicas	
Responsables	
Impulso Unidade de Igualdade	Execución Unidade de Igualdade, Xerencia e Servizos de Persoal
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	Como xa se indicou na acción anterior, a realización de informes leva implícita unha dedicación que é imposible levar a cabo dadas as limitacións de persoal técnico coas que conta a Unidade e os servizos implicados. Esta acción foi concretada coa aprobación do plan polo que o período de vixencia del limitou tamén a capacidade para poder realizalo.
Suxestións de mellora Manter esta acción para o II plan de igualdade.	
Información complementaria Sen información.	

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

Acción 4: Incluir módulos, temas ou contidos relativos á igualdade de xénero na oferta de formación permanente de PDI	
Responsables	
Impulso Unidade de Igualdade	Execución Unidade de Igualdade e Área de

		Formación e Innovación Docente
Valoración: Realizada		
Actividades	<p>Recompilación das necesidades de formación do PDI en materia de xénero.</p> <p>Organización de obradoiros, cursos, xornadas e charlas para formar ao persoal docente e investigador na incorporación da perspectiva de xénero no seu ámbito de coñecemento dentro do Programa de Formación Permanente do Profesorado:</p> <ul style="list-style-type: none"> –«Curso de estratexias para liderar en feminino: igualdade na toma de decisións. Diversificar os liderados para transformar a autoridade en confianza». Vigo: abril de 2015. (20 h) –«Curso de claves para unha docencia sen nesgos de xénero». Vigo: abril de 2015. (4 h) –Curso de formación do persoal docente: «Formación en linguaxe inclusiva para o persoal docente e investigador». Vigo e Pontevedra: outubro de 2014. (20 h) –Curso de formación do persoal docente: «Formación en linguaxe inclusiva para o persoal docente e investigador». Vigo: maio e xuño de 2014. (20 h) –Taller formativo para PDI: «Como incorporar a perspectiva de xénero nas guías docentes». Vigo: abril de 2013 (30 h) –Curso: «Presenza das mulleres na historia do coñecemento». Ourense: abril e maio de 2012. (20 h) –Curso para PDI: «Cómo deseñar contornas virtuais non sexistas para aprendizaxe universitaria». Vigo: xuño de 2012. (20 h) 	
Comentarios	<p>Toda a formación en materia de igualdade de oportunidades e perspectiva de xénero ofertada ao PDI levouse a cabo a través do Programa de formación permanente de profesorado co recoñecemento habitual.</p>	
Suxestións de mellora		
Ampliar e diversificar a oferta formativa previa consulta ao profesorado das		

<p>necesidades específicas de formación en xénero.</p> <p>Sensibilizar sobre a necesidade dun profesorado formado en igualdade para poder transmitir valores igualitarios ao alumnado.</p> <p>Deseñar un programa de formación en igualdade a través de seminarios prácticos combinados de distintos aspectos relacionados coa igualdade e o labor do profesorado (linguaxe, docencia, investigación, perspectiva de xénero, fomento da igualdade e prevención da violencia etc.)</p>
<p>Información complementaria</p> <p><u>Formación</u></p>

<p>Acción 5: 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</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Vicexerencia de Recursos Humanos e Unidade de Igualdade</p>
<p>Valoración: Pendente de realización</p>	
<p>Actividades</p>	
<p>Comentarios</p>	<p>Dende o ano 2006 non se levou a cabo ningunha convocatoria de cursos de promoción interna na Universidade de Vigo polo que non se puido levar a cabo esta acción.</p>
<p>Suxestións de mellora</p>	
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>	

Acción 6: Programar cursos específicos en materia de igualdade na formación continua dentro do Plan de Formación do Persoal de Administración e Servizos	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Servizo de PAS, Vicexerencia de Recursos Humanos
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Cursos e accións formativas desenvolvidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> –«Estratexias para liderar en feminino: igualdade na toma de decisións. Diversificar os liderados para transformar a autoridade en confianza». Vigo: abril de 2015. (20 h) –«raballar en espazos de igualdade». Vigo: febreiro e marzo de 2015. (16 h) –«Conceptos básicos en torno á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes». Vigo e Ourense: marzo e maio de 2014. (20 h) –«Políticas públicas de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e promoción profesional». Vigo, Pontevedra e Ourense: outubro de 2012 e marzo e abril de 2013 (20 h) –Acción formativa para o PAS: «Técnicas para evitar o sexismo lingüístico no ámbito administrativo: lingua escrita». Vigo, Pontevedra e Ourense: xuño de 2012. (2 h) –Acción formativa para o PAS: «Linguaxe oral non discriminatoria». Vigo, Pontevedra e Ourense: xuño de 2012. (2 h)
Comentarios	<p>A oferta formativa para PAS en materia de igualdade e xénero tivo unha acollida moi boa, o que permitiu consolidala introducindo cursos específicos desde 2012. Todos os cursos foron valorados positivamente polas persoas asistentes e o nivel de participación e implicación foi alto.</p> <p>A realización destes cursos serviu tamén como unha canle para recoller as demandas formativas específicas do PAS nesta materia e coñecer problemáticas concretas.</p>

	<p>Cabe sinalar, como único aspecto negativo, a escasa matriculación de homes.</p> <p>Debemos destacar que as accións formativas en linguaxe non discriminatoria escrita e verbal foron de obrigada asistencia para todo o persoal de administración e servizos o que representa un claro compromiso neste eido e a adquisición dunha ferramenta para a aplicación da igualdade no desenvolvemento profesional do PAS.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Manter e estender a oferta formativa en xénero en base ás necesidades detectadas.</p> <p>Incentivar a participación dos homes nos cursos de formación en igualdade.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Formación</u></p>	

<p>Acción 7: Incluir no baremo dos concursos para a provisión de postos de traballo do PAS e PDI a valoración da formación en igualdade de xénero</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Vicerreitoría de Organización académica e profesorado, Vicexerencia de Recursos Humanos e Xuntas de persoal funcionario e Comités de empresa</p>
<p>Valoración: En proceso de realización</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Proposta de inclusión nos concursos de profesorado asociado de valoración de formación en xénero.</p>
<p>Comentarios</p>	<p>O último concurso convocado para o persoal funcionario PAS foi no 2008 polo que non se puido desenvolver esta medida. No concurso de traslados convocado para PAS laboral só se valora o traballo desenvolvido non a formación</p>

	No traballo de preparación desta acción, a Unidade conta co compromiso da Vicerreitoría de Organización Académica e Profesorado de propoñer, na próxima modificación de baremos, ante os órganos de negociación correspondentes, a inclusión da formación en xénero como mérito a valorar nos concursos de PDI.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción para o II plan de igualdade.	
Información complementaria	
Sen información.	

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

Acción 8: Analizar o sistema de valoración de postos de traballo, complementos e incentivos para detectar posibles discriminacións	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Vicexerencia de Recursos Humanos
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	Como xa se comentou en accións anteriores, a realización de informes leva implícita unha dedicación que é imposible levar a cabo dadas as limitacións de persoal técnico coas que conta a Unidade e os servizos implicados.
Suxestións de mellora	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 9: Analizar as retribucións percibidas por mulleres e homes da Universidade de Vigo para detectar posibles discriminacións	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade e Xerencia
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A complexidade desta acción fai que a Unidade de Igualdade, sen estrutura de persoal propia, non puidese asumir polo momento esta acción. Dadas as diferentes categorías, dedicacións horarias e complementos salariais, especialmente no sector PDI, cómpre establecer previamente con claridade as categorías da análises e o obxecto de estudo.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción para o II plan de igualdade.	
Información complementaria	
Sen información.	

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

Acción 10: Publicar unha guía sobre dereitos e posibilidades para conciliar, así como os recursos e medidas existentes que ofrece a propia universidade e incluso as que se ofrecen no contorno	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade
Valoración: Realizada	

Actividades	<p>Documentación da normativa existente en materia de conciliación.</p> <p>Recompilación dos recursos, medidas de conciliación e servizos dispoñibles en cada un dos campus.</p> <p>Elaboración dunha guía de recursos e posibilidades de conciliación.</p> <p>Difusión da guía a través da web da Unidade, nun apartado específico sobre conciliación.</p>
Comentarios	<p>A Universidade de Vigo conta co Campus Camp, un campamento lúdico-educativo para as crianzas do persoal propio que se leva a cabo nos Campus de Vigo e de Ourense durante os períodos vacacionais.</p> <p>Como complemento a esta acción xa realizada, estase elaborando un documento único que reúna a lexislación en materia de conciliación que actualmente está diseminada en diferentes normas. O proceso suspendeuse á espera de que se reabra a negociación do III convenio colectivo do PAS laboral para incluír a normativa definitiva.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Impulsar a escola infantil do Campus de Vigo.</p> <p>Manter actualizada a guía de recursos e impulsar medidas de corresponsabilidade.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Campus Camp</u></p> <p><u><i>Guía de recursos e medidas de apoio á conciliación</i></u></p>	

<p>Acción 11: Coñecer as necesidades de conciliación e as demandas das persoas que estudan e traballan na Universidade de Vigo</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Xerencia, Xuntas de persoal e Comités de empresa</p>
<p>Valoración: Pendente de realización</p>	

Actividades	Coñecemento das necesidades de conciliación que se formulan de xeito individual.
Comentarios	Actualmente a Universidade de Vigo está dando resposta a cada unha das demandas de conciliación que se formulan de xeito persoal pero non hai unha sistemática establecida de recollida de información nin se indaga nas necesidades. Tampouco se adoptaron novas medidas de conciliación de carácter xeral.
Suxestións de mellora	
Sistematizar un mecanismo de recollida de información das demandas do alumnado e persoal da Universidade de Vigo.	
Diferenciar entre as necesidades de persoal administrativo e docente dadas as diversas condicións horarias nas que desenvolven o seu labor.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 12: Elaborar e aprobar un plan de conciliación para a Universidade de Vigo	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Comisión de Igualdade, Xerencia e representantes do persoal da Universidade de Vigo
Valoración: En proceso de realización	
Actividades	Estudo dos plans concilia doutras universidades, administracións e empresas públicas. Proposta da creación dun grupo de traballo para a elaboración do borrador do plan concilia na sede da Comisión de Igualdade. Elaboración por persoal técnico, dunha proposta dos principios de

	conciliación da Universidade de Vigo.
Comentarios	<p>A Comisión de Igualdade, en sesión realizada o 14/02/2013, acordou elaborar uns principios de conciliación que servisen de marco conceptual para a negociación nos órganos adecuados do futuro plan concilia dado que a Comisión non ten competencia na modificación das condicións de traballo do persoal da Universidade de Vigo.</p> <p>Este documento foi presentado para o seu estudo na Comisión de Igualdade do 23/10/2014 onde se recolleron as alegacións presentadas. Actualmente o documento segue en fase de estudo.</p>
Suxestións de mellora	
Elaborar un plan concilia para a Universidade de Vigo.	
Información complementaria	
Sen información	

Acción 13: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Promoción da integración do estudantado na realidade social como parte fundamental da súa formación mediante a realización de actividades de voluntariado.</p> <p>Fomento da participación da comunidade universitaria en actividades voluntarias.</p> <p>Difusión entre a comunidade universitaria de información sobre as actividades de carácter social desenvolvidas polas ONG, institucións e fundacións, en especial as que realizan a súa actividade nas localidades</p>

	<p>en que se atopan os campus da Universidade de Vigo.</p> <p>Impulso e colaboración no desenvolvemento de estudos e traballos sobre temas relacionados co voluntariado e cos problemas sociais do entorno.</p>
Comentarios	<p>Ademais dos programas propios hai unha ampla oferta de case unha trintena de programas alleos na provincia de Pontevedra e Ourense.</p> <p>A Universidade fixo unha aposta nos últimos tempos polo programa de voluntariado e sinala como un dos primeiros eidos de actuación a terceira idade.</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Deseñar un programa propio de voluntariado centrado na atención a persoas con dependencia.</p> <p>Incluír un módulo de igualdade de oportunidades na formación que se ofrece ás persoas que participan no programa de voluntariado.</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Programa de voluntariado</u></p>	

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

<p>Acción 14: Elaborar e aprobar, con carácter prioritario, un protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e pro razón de sexo ou identidade sexual con asignación de competencias específicas da Unidade de Igualdade</p>	
<p>Responsables</p>	
<p>Impulso</p> <p>Unidade de Igualdade</p>	<p>Execución</p> <p>Unidade de Igualdade, Vicexerencia de Recursos Humanos e Asesoría Xurídica</p>

Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Encargo a persoal técnico da elaboración dun borrador do Protocolo.</p> <p>Estudo en Comisión de Igualdade do Protocolo proposto.</p> <p>Aprobación do Protocolo na sesión da Comisión de Igualdade realizada o 23/10/2014.</p> <p>Aprobación do Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual por razón de sexo da Universidade de Vigo na sesión do Consello de Goberno realizada o 26/11/2014.</p> <p>Publicación do Protocolo no Diario Oficial de Galicia o 7/01/2015.</p>
Comentarios	<p>A aplicación do Protocolo é competencia da Comisión contra o acoso sexual e por razón de sexo (CAS) presidida pola dirección da Unidade de Igualdade. As denuncias deben ser presentadas ante a presidencia da CAS.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Información complementaria</p> <p><u>Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo</u></p>	

Acción 15: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	Unidade de Igualdade
Valoración: Realizada	
Actividades	<p>Deseño, organización e posta en marcha de campañas de sensibilización sobre a violencia de xénero arredor do 25 de novembro, Día internacional para a eliminación da violencia de xénero.</p>

	<p>Difusión do vídeo da <i>flashmob</i> do 25N 2014</p> <p>Difusión do vídeo da <i>flashmob</i> do 25N 2013</p> <p>Proxección en forma de bucle do vídeo de Alicia Framis «Secret Strike». Vigo, Ourense e Pontevedra: do 16 ao 30 de novembro de 2012.</p> <p>Proxección do vídeo de Alicia Framis «Secret Strike» nas lanzadeiras de VITRASA que unen Vigo co Campus Univeristario o 26 de novembro de 2012.</p> <p>Acción formativa para xefaturas de servizo e responsables académicos: «Prevenición e sanción do acoso sexual e por razón de sexo». Ourense, Vigo e Pontevedra: 23 e 30 de abril e 7 de maio de 2015.</p> <p>«Políticas de performance no espazo urbano. Arte contra a violencia machista». Pontevedra, 24 de outubro de 2014</p> <p>«Liga de debates: diferentes formas de manifestación da violencia de xénero: acoso, abuso e maltrato». Campus de Ourense:do 13 ao 23 de outubro de 2014</p> <p>Xornadas de sensibilización: Igualdade e violencia de xénero». Pontevedra: do 20 ao 22 de outubro de 2014.</p> <p>Xornada de sensibilización: «Violencia simbólica: intervencións dende a cultura.» Vigo: 3 de outubro de 2014.</p> <p>«Obradoiro de formación en violencia de xénero para intérpretes». Vigo: 24 de abril de 2014.</p> <p>Ciclo de conferencias: «Diferentes manifestacións da violencia de xénero». Pontevedra: 30 e 31 de outubro e 6 e 7 de novembro de 2013.</p> <p>«Xornadas Amor, medo e poder. Espazos vitais sen violencia». Ourense: 15 ao 18 de abril de 2013.</p> <p>Oferta do curso sobre violencia de xénero «Re-Xenérate» en colaboración coa Rede de Mulleres Veciñais Contra os Malos Tratos de Vigo. Vigo: do 2 ao 30 de novembro de 2011.</p>
Comentarios	A liña de traballo das accións e campañas promovidas e deseñadas

	<p>pola Unidade apártase da imaxe culpabilizadora e vitimista das mulleres e promove un imaxinario de mulleres fortes, empoderadas e sororas.</p> <p>Ademais, apostan por denunciar a pasividade das institucións e visibilizar a responsabilidade de todas as persoas no mantemento desta gravísima situación.</p> <p>Editouse un catálogo das performances realizadas no evento «Políticas de performance no espazo urbano: Arte contra a violencia machista»</p>
<p>Suxestións de mellora</p> <p>Manter a liña de traballo empoderadora e non culpabilizante, levando a cabo campañas de fortalecemento e de visibilización de estratexias para loitar contra a violencia de xénero.</p> <p>Promover accións destinadas aos homes.</p> <p>Ampliar a liga de debates realizada aos outros Campus da Universidade de Vigo.</p> <p>Deseñar unha campaña visible durante todo o ano para promover espazos en contra da violencia de xénero na Universidade de Vigo</p>	
<p>Información complementaria</p> <p><u><i>Flashmob 25N 2014</i></u></p> <p><u><i>Flasmob 25N 2013</i></u></p> <p><u>Prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo</u></p> <p><u>Igualdade e violencia de xénero</u></p> <p><u>Obradoiro de formación en violencia de xénero para intérpretes</u></p> <p><u>Diferentes manifestacións da violencia de xénero</u></p> <p><u>Menores, violencia familiar e de xénero</u></p> <p><u>Amor, medo e poder. Espazos vitais sen violencia</u></p> <p><u>Re-Xenérate</u></p>	

Acción 16: **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	
Responsables	
Impulso	Execución
Unidade de Igualdade	
Valoración: Pendente de realización	
Actividades	
Comentarios	A Universidade de Vigo non dispón dun gabinete sicopedagoxico propio. O servizo é ofrecido mediante unha asistencia técnica. Aínda que a dispoñibilidade dos órganos e servizos competentes nesta materia é boa, esta circunstancia dificultou establecer un protocolo de funcionamento.
Suxestións de mellora	
Manter esta acción para o segundo plan.	
Información complementaria	
Sen información.	

Acción 17: 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	
Responsables	
Impulso	Execución
Servizo de Prevención de Riscos Laborais	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
Valoración: Pendente de realización	

Actividades	
Comentarios	<p>Actualmente o Servizo de Prevención da Universidade de Vigo avalía os riscos dos postos de traballo e trata de adaptar o traballo á persoa independentemente de que o posto estea ocupado por un home ou unha muller.</p> <p>Sería conveniente a revisión do concepto actual de saúde laboral para que teña en conta os cambios producidos nas últimas décadas, tanto a nivel laboral, como na sociedade en xeral que introduciu a LOIEMH (a través do artigo 27.3 Integración do principio de igualdade na política de saúde e engadindo o apartado catro ao artigo 5 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais). Este cambio implicaría a análise dos novos riscos que se afrontan no traballo, as novas actitudes de traballadoras e traballadores e as formas diferentes de enfermarse debido ás diferenzas biolóxicas e, sobre todo, sociais entre homes e mulleres.</p>
Suxestións de mellora	<p>Promover que se introduza unha revisión xinecolóxica nas revisións médicas anuais do persoal.</p> <p>Introducir medidas específicas de promoción da saúde das mulleres alén das cuestións relacionadas coa maternidade e a lactación</p>
Información complementaria	Sen información.

Acción 18: Analizar os postos de traballo para previr posibles riscos para a saúde das mulleres en situación de embarazo, maternidade ou lactación	
Responsables	
Impulso	Execución
Servizo de Prevención de Riscos Laborais	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
Valoración: Realizada	

Actividades	<p>Avaliación das condicións de traballo ás que está exposta unha traballadora unha vez notifica a súa situación de embarazo.</p> <p>Proposta das medidas necesarias para evitar a exposición ao risco no caso de que se detecte que poden consistir na adaptación das condicións laborais, cambio de posto ou suspensión do contrato.</p>
Comentarios	<p>Esta acción tal e como estaba formulada supoñía un análise custoso de todos os postos de traballo polo que debeu ser reformulada analizando puntualmente os postos ocupados por mulleres embarazadas o que tamén axiliza a aplicación da medida.</p> <p>O Servizo de Prevención cumpre coa obriga legal introducida pola LOIEMH de protexer ao feto, á traballadora embarazada así como á traballadora que se atope en situación de parto recente ou lactación.</p>
Suxestións de mellora	
<p>Información complementaria</p> <p>Sen información.</p>	

AVALIACIÓN DE RESULTADOS

A avaliación de resultados realízase a partir da avaliación do proceso. Consiste en valorar o cumprimento dos obxectivos en función da análise dos datos recollidos nas fichas das correspondentes accións. Esta análise implica dous aspectos: primeiro, o nivel de resultados alcanzado polos obxectivos operativos de cada un dos catro eixes do plan e, segundo, a súa vinculación co desenvolvemento das accións. As táboas que se presentan en cada eixe recollen as accións dos obxectivos operativos e o seu nivel de execución que se destaca empregando as mesmas cores que se utilizaron para a valoración do grao de cumprimento das accións en cada ficha: o verde para aquelas accións realizadas, o amarelo para as accións en proceso e o vermello para aquelas accións que quedaron sen realizar.

Eixe 1: Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero

Obxectivo Estratéxico : Afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade

Obxectivos	ACCIÓNS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Verde	Verde						
2	Verde	Amarelo	Verde	Verde				
3	Amarelo	Vermello	Verde					
4	Verde	Verde	Amarelo	Verde	Vermello	Vermello	Vermello	Amarelo
5	Verde	Verde	Verde	Vermello	Vermello			

O obxectivo operativo de dar visibilidade ao compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero cumpriuse completamente ao incorporar a igualdade de xénero como un valor a destacar na súa historia e vida universitaria. É moi destacable tamén que na revisión do *Manual de Calidade* se incorporase como referencia lexislativa básica, normativa en materia de igualdade e o *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario*. O compromiso coa igualdade está incorporado na misión e visión da Universidade de Vigo no *Manual de Calidade* e a Comisión de Garantía de Calidade da Universidade de Vigo incorpora na súa composición á dirección da Unidade de Igualdade. A creación do premio *uviguala* reconece o labor a favor da igualdade no ámbito da institución e visibiliza o seu compromiso ao ser entregado nun acto

institucional coa presenza da máxima autoridade da Universidade de Vigo o que amplía a difusión dese compromiso.

A Universidade segue facendo esforzos por coñecer e facer visible a situación de mulleres e homes na súa organización. Aínda que non acadou plenamente este obxectivo ao non ter finalizado o seu sistema de indicadores de xénero, o grao de execución é moi alto. Púxose en marcha un sistema de xeración de información desagregada por sexos pero é preciso impulsar a incorporación progresiva desta variable nas unidades e servizos que non empregan o sexo como categoría de análise. O informe de avaliación do plan que aquí se presenta vai acompañado dun informe da situación das mulleres e homes na institución e analizáronse as traxectorias profesionais de mulleres PDI na Universidade de Vigo.

O obxectivo de reforzar as estruturas existentes e crear outras específicas de apoio á política de igualdade, alcanzouse en grao baixo pois segue pendente a creación dun Observatorio de Igualdade e, aínda que é moi positivo que se manteña un programa de gastos específico para a igualdade de xénero, a situación da Unidade de Igualdade en canto aos recursos humanos cos que conta é moi precaria. Valórase moi positivamente a creación dos enlaces de igualdade nos equipos directivos dos centros e a recomendación no *Manual de Calidade* de que formen parte das comisións de calidade dos centros.

A pesar da normativa xa existente das normas de paridade na composición equilibrada nos órganos previstos nos Estatutos e nas comisións delegadas dos Consellos de Goberno, os esforzos realizados para promover a participación e a presenza equilibrada de mulleres e homes na Universidade de Vigo non foron suficientes para alcanzar este obxectivo. Este obxectivo operativo recollía o máis amplo número de accións do eixe I e o seu cumprimento só foi posible nun grao baixo. Algunhas das accións contempladas como o estudo de perfís e traxectorias das persoas que ocupan cargos na institución e o deseño de actividades de mentorado, requiren unha disposición de persoal e de tempo das que carece a Unidade de Igualdade que é o órgano executor desas accións. Ademais, non se teñen analizado as causas da baixa participación feminina nos órganos de representación de traballadoras e traballadores, polo que é máis complicado adoptar as medidas que impulsen a presenza equilibrada de mulleres e homes neses órganos.

A ferramenta dos informes de impacto de xénero amosouse moi eficaz para facer un seguimento do cumprimento da normativa respecto á presenza equilibrada e para propoñer medidas correctoras cando é necesario. É de destacar que os correspondentes

servizos revisan sistematicamente a composición de comisións de valoración, tribunais, comités e xurados para que cumpran a composición paritaria e requiren unha xustificación nos casos nos que non é posible.

Tamén se valora positivamente as accións formativas dirixidas a mulleres para fomentar o seu liderado.

Porén, para acadar unha maior participación e presenza de mulleres é imprescindible sinalar un punto único de recollida de información das designacións de persoas pertencentes á institución en órganos, comités ou comisións externas co obxectivo de coñecer a distribución por sexos das designacións e poder corrixir os desequilibrios. Por outra banda, aínda que dende a institución se promoveu que se impulse o recoñecemento de mulleres nas concesións e distincións honoríficas non é suficiente. É necesario mudar os actuais criterios de selección de persoas para a lectura de leccións maxistras por outros máis inclusivos e adoptar medidas correctoras da tendencia actual.

O obxectivo de facer extensivo o compromiso coa igualdade a todas aquelas institucións e empresas coas que a Universidade de Vigo mantén relacións institucionais, acadouse só nun grao alto sendo unha importante debilidade que non se acometeron as accións que tiñan que ver co alumnado tanto na súa fase previa de elección de estudos como na súa fase posterior de egresadas e incorporación ao mercado laboral.

Si se valora moi positivamente a consolidación da presenza da Universidade de Vigo en redes de igualdade do seu contorno e en foros nacionais e internacionais a onde ten acudido en numerosas ocasións así como a súa adhesión á Rede de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria e a asistencia a todos os encontros que organiza.

Outro indicador positivo é o establecemento, como sanción moi grave, no réxime de penalidades dos pregos de cláusulas administrativas particulares e dos pregos bases que regulan a adxudicación de contratos na institución, o incumprimento do *Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo*.

Eixe 2: A cultura da igualdade na Universidade de Vigo

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

Obxectivos Operativos	ACCIÓNS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1								
2								

O obxectivo operativo de promover a reflexión e o debate sobre a igualdade e sobre aspectos relativos á equidade de xénero na comunidade universitaria foi completamente logrado. É moi destacable a amplísima programación de actividades que, en colaboración coa comunidade universitaria, se desenvolven para promover a reflexión e sensibilización sobre a igualdade de xénero tanto nos tres campus da Universidade como no ámbito externo.

A inmersión en festivais de teatro e música consolidados na contorna do Campus de Vigo contribuíu non só en dar a coñecer a propia Unidade de Igualdade se non tamén a introducir á reflexión sobre cuestións de xénero na sociedade. Ao mesmo tempo, promoveuse a presenza de artistas femininas de proximidade. É tamén destacable que no ciclo de exposicións programadas na Sala X de Pontevedra durante os anos 2013 e 2014 as cuestións relacionadas con xénero ocupasen un espazo importante.

Son importantes as iniciativas como o Camiño de Igualdade ou o nomeamento de diferentes aulas do Campus de Ourense con nomes de muller que deben facerse extensivas aos outros dous campus.

Por outra banda, valórase moi positivamente que se crease un acceso directo á páxina web da Unidade de Igualdade dende a páxina de portada da Universidade de Vigo. Isto ten contribuído enormemente a visibilizar o labor da Unidade entre a comunidade universitaria. A web da Unidade mantense activa e actualizada incorporando e facendo as modificacións necesarias para achegar toda a información posible. O acceso directo á web outórgalle máis presenza á Unidade dentro da propia institución e mesmo a sinala como órgano destacado ao mesmo nivel cá Secretaría Xeral.

O proxecto **ARTISTAS** facilitou a incorporación de alumnas da Facultade de Belas Artes a espazos profesionais e cumpre o seu obxectivo ao recoñecer e visibilizar as obras das artistas a través da reprodución das obras en postais de balde e da edición do catálogo. Na vindeira edición, o proxecto seleccionado formará parte da programación habitual de exposicións do MARCO pero é preciso deseñar proxectos deste tipo para outras disciplinas e ámbitos.

O obxectivo operativo de incorporar a perspectiva de xénero na difusión e na comunicación cumpriuse en grado alto pero non totalmente. Apoiáronse as asociacións estudantís naquelas actividades que promoven a igualdade de xénero, mantense a revisión sistemática da documentación institucional e impresa coa colaboración da Área de Normalización Lingüística, establecéronse criterios de incorporación da perspectiva de xénero na nova regulamentación e difundíuse amplamente o *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito administrativo*. No entanto, non foi posible elaborar un protocolo sobre a transmisión da imaxe das mulleres nin de deseñar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero nos actos públicos e campañas. Por outro lado e segundo o informe realizado da análise da presenza da muller na imaxe corporativa e da imaxe que a institución proxecta nos medios, avanzouse na transmisión dunha imaxe plural e non estereotipada das mulleres pero o deseño e difusión da primeira campaña publicitaria de captación de alumnado carece de perspectiva de xénero o que prexudicou os avances detectados pois esta campaña tivo presenza nos medios de comunicación xeneralistas.

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

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

Obxectivos Operativos	ACCIÓNS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Amarelo	Verde	Verde	Rosa	Amarelo	Verde				
2	Amarelo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rosa
3	Verde	Verde	Rosa	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rosa	Amarelo

O obxectivo operativo de dar visibilidade e difundir a perspectiva de xénero na docencia, na investigación e na transferencia de coñecemento acadou un grao medio de

cumprimento. Non foi posible completar unha base de datos que recolla toda a oferta formativa específica en xénero nin elaborar un sistema de indicadores de xénero para avaliar a incorporación da perspectiva de xénero nos programas, guías docentes e de titulación. Por outro lado, o impulso da revisión dos recursos terminolóxicos empregados no catálogo da Biblioteca Universitaria tampouco foi posible rematalo por falta de recursos humanos e polo custo excesivo da adaptación requirida no sistema informático de catalogación. Si foi posible elaborar unha base de datos de persoas expertas en xénero e de equipos de investigación con liñas en temáticas de xénero así como xerar unha bibliografía básica para a integración da dimensión de xénero nas diferentes áreas de coñecemento.

En relación ao obxectivo operativo 2 de impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na docencia acadou un grao moi alto de execución quedando só sen cumprir a acción de incorporar contidos específicos no programa de formación do máster de secundaria. A primeira acción deste obxectivo contemplaba dúas partes das que só foi posible impulsar a impartición de docencia con contidos de xénero nas diversas titulacións a través das convocatorias de axudas de actividades docentes. A Comisión de Garantía de Calidade da Universidade de Vigo inclúe na súa estrutura á Unidade de Igualdade co obxectivo de establecer as accións de mellora oportunas para alcanzar o obxectivo xeral de transversalizar a perspectiva de xénero na docencia.

No entanto, si foi posible incluír para o alumnado talleres e cursos con contidos específicos relativos ao xénero ou á igualdade e aínda que non se chegou a aprobar, impulsouse a creación dun Máster en Xénero cunha proposta presentada no Consello de Goberno.

Ademais, apoiouse a elaboración de guías docentes e de material que permite a inclusión da perspectiva de xénero a través da convocatoria do Premio Antonia Ferrín Moreiras e incorporouse a dimensión de xénero no Plan de Acción Titorial.

Por outro lado, difundíronse boas prácticas de incorporación da perspectiva de xénero nas «Xornadas de Innovación e Xénero. Docencia e Investigación» e formouse ao persoal docente e investigador para incorporar a perspectiva de xénero a través dos cursos organizados dentro do «Programa de formación permanente de profesorado» así como tamén se consolidou o módulo de «Incorporación da perspectiva de xénero» no «Programa de formación de novo profesorado». Tamén se favoreceu a perspectiva de

xénero na ensinanza virtual a través da revisión do portal de FaiTIC e a realización do curso «Como deseñar contornas virtuais non sexistas para a aprendizaxe universitaria».

En canto a impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na investigación e na transferencia de coñecemento, o obxectivo foi cumprido en grao alto pero non totalmente. Non se apoiaron os equipos de investigación con presenza equilibrada de mulleres e homes ou nos que a IP sexa muller nin se fomentou a cultura emprendedora nas mulleres.

Hai que ter en conta que a acción de estimular a participación das mulleres nos equipos de investigación se considera cumprida porque a porcentaxe de investigadoras aumentou pero é necesario confirmar esa tendencia co seguimento e accións de mellora que desenvolva a Universidade de Vigo para que non sexa produto dunha situación puntual.

Por outra banda, a incorporación como criterio de valoración da dimensión de xénero nos proxectos da convocatoria INCUVI-Emprende 2015 é moi positivo pero non suficiente para apoiar as mulleres no proceso de creación de empresas.

Como indicadores positivos cómpre sinalar que si se apoiaron as estruturas que promoven o coñecemento e a investigación sobre mulleres, relacións de xénero e feminismo coa subvención de parte das súas actividades. Coa organización da XUGeX entre as tres universidades galegas, promoveuse o establecemento de redes de investigación e déuselle recoñecemento ao traballo de mulleres científicas e a ciencia con perspectiva de xénero coa presenza na Universidade de Vigo da Nobel en Química Ada Yonath, coa edición do calendario de 2015 *A ciencia ten nome de muller* ou co nomeamento dunha sala co nome de Marie Curie no Edificio Politécnico de Ourense.

Ademais creáronse os premios Exeria de inclusión da perspectiva de xénero nos traballos fin de grao e fin de máster e na convocatoria do Servizo de Publicacións de 2015, considerouse a perspectiva de xénero como criterio de priorización.

Eixe 4: Relacións sociais e condicións de traballo nunha contorna de igualdade

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

Obxectivos	ACCIÓNS				
	1	2	3	4	5
Operativos					
1					

2					
3					
4					
5					

O obxectivo operativo de velar pola aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato nos procesos de selección, acceso, promoción e desenvolvemento profesional, foi cumprido nun nivel baixo. Elaboráronse informes de impacto de xénero en cada convocatoria de selección de persoal pero quedaron pendentes de analizar as carreiras profesionais de homes e de mulleres e as situacións administrativas derivadas da maternidade/paternidade.

En relación ao obxectivo de impulsar a incorporación da formación en xénero e igualdade e velar por que a formación en xénero sexa recoñecida e valorada foi executado en grao medio. A única acción que quedou totalmente sen realizar foi debido a que non se ten convocado ningún curso de promoción interna nas escalas da administración polo que foi imposible incluír temas específicos e contidos relativos á igualdade de xénero. Tampouco se teñen convocado concursos para a provisión de postos de traballo do persoal funcionario polo que foi imposible incluír a formación en igualdade de xénero no baremo. Actualmente está en fase de estudo o baremo para os concursos de profesorado no que se ten previsto propoñer a formación en xénero como mérito. Si se desenvolveu unha oferta formativa ampla en igualdade tanto no Programa de formación permanente de profesorado como no Programa de formación de PAS.

A Universidade de Vigo non incorporou a perspectiva de xénero na valoración dos postos de traballos e no sistema retributivo pois non executou ningunha das dúas accións que se contemplaban no Plan polo que o obxectivo operativo 3 quedou totalmente sen cumprir.

O obxectivo operativo de facilitar a conciliación da vida persoal, profesional e familiar foi cumprido en grao medio polo número de accións cumpridas ou en proceso pero a institución non foi quen de aprobar un plan concilia polo que debe considerarse realmente non cumprido. Tampouco é coñecedora das necesidades e demandas de conciliación da comunidade universitaria porque non fixo o estudo necesario. No entanto, si consolidou o seu plan de voluntariado e publicou unha *Guía de recursos e medidas de apoio á conciliación*.

Por último, destácase moi positivamente que a Universidade de Vigo aprobase o seu *Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo*. Tamén se levaron a cabo campañas de sensibilización relacionadas coa violencia de xénero e o acoso sexual ou por razón de sexo, pero aínda non se estableceu un servizo de asesoramento e apoio psicolóxico para a prevención e a detección de situacións deste tipo. Na Universidade de Vigo a saúde das mulleres en situación de embarazo maternidade o lactación está protexida para previr posibles riscos pero non se identifican os postos de traballo desenvolvidos por mulleres e homes para incorporar a perspectiva de xénero no plan de prevención de riscos. Por todo isto, o obxectivo operativo de 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 cumpriuse en grao alto, o nivel de execución máis alto do Eixe IV.

AVALIACIÓN DE IMPACTO

A avaliación de resultados conduce á fase final do proceso: a avaliación de impacto. En primeiro lugar valóranse os obxectivos operativos de cada obxectivo estratéxico que contemplaba cada eixe e a continuación se realiza un balance global do Plan atendendo aos seus catro obxectivos estratéxicos.

A seguinte táboa mostra o número de accións realizadas, en proceso de realización e non realizadas de cada un dos obxectivos operativos nos que se concretan os obxectivos estratéxicos do Plan. Cada eixe contiña un obxectivo estratéxico.

Obxectivo estratéxico	Obxectivo operativo	Accións	Realizadas	En proceso	Non realizadas
Afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade	1.1 Visibilizar	2	2		
	1.2 Coñecer a situación de mulleres/homes	4	3	1	
	1.2 Reforzar estruturas	3	1	1	1
	1.4 Promover a presenza de mulleres	8	3	2	3
	1.5 Extender o compromiso	5	3		2
Total		22	12	4	6
Expandir e impregnar a cultura da igualdade na Universidade de Vigo	2.1 Promover a reflexión	7	7		
	2.2 Incorporar a perspectiva de xénero na difusión e comunicación	8	5	1	2
	Total		15	12	1
Integrar a perspectiva de xénero na docencia, investigación e	3.1 Visibilizar e difundir a perspectiva de xénero	6	3	2	1
	3.2 Impulsar a perspectiva de xénero na docencia	10	8	1	1

transferencia do coñecemento	3.3 Impulsar a perspectiva de xénero na investigación e transferencia	10	7	1	2
Total		26	18	4	4
Garantir a igualdade de oportunidades e de trato na institución: condicións laborais e relacións sociais	4.1. Velar pola aplicación principio de igualdade	3	1		2
	4.2 Impulsar a formación	4	2	1	1
	4.3 Incorporar a perspectiva de xénero nos postos de traballo e no sistema retributivo	2			2
	4.4 Facilitar a conciliación	4	2	1	1
	4.5 Incorporar a perspectiva de xénero nas políticas de seguridade e saúde no traballo	5	3		2
Total		18	8	2	8
TOTAL PLAN		81	50	11	20

Obxectivo operativo 1.1 Visibilizar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero. Segundo os datos obtidos, as dúas accións que contemplaba este obxectivo foron desenvolvidas completamente polo que este obxectivo se considera plenamente cumprido.

Obxectivo operativo 1.2 Coñecer e facer visible a situación das mulleres e homes na Universidade de Vigo. A valoración de cada acción deste obxectivo indica que se realizaron tres accións das catro que se incluían e unha está en proceso, polo que este obxectivo foi executado no seu 75 % e o 25 % está en vías de realización.

Obxectivo operativo 1.3 Reforzar as estruturas existentes e crear estruturas específicas de apoio á política de igualdade contemplaba tres accións das que, segundo a valoración detallada, foi realizada só unha, outra está en proceso e a terceira quedou sen realizar polo que a porcentaxe en cada unha das avaliacións é de 33,33 %.

Obxectivo operativo 1.4 Promover a participación e a presenza equilibrada de mulleres e homes na Universidade de Vigo. Este obxectivo era o máis amplo do Eixe I e incluía oito accións. Segundo os datos obtidos foron realizadas completamente o 37,50 %, tres accións, dúas están en proceso, é dicir o 25,00 % e tres quedaron sen ser executadas, o 37,50 %.

Obxectivo operativo 1.5 Facer extensivo o compromiso coa igualdade a todas aquelas institucións e empresas coas que a Universidade de Vigo mantén relacións institucionais. A valoración detallada das cinco accións que recollía este obxectivo indica que o 60 % foi cumprido na súa totalidade e o 40 % restante non foi executado.

Obxectivo operativo 2.1. Promover a reflexión e o debate sobre a igualdade e sobre aspectos relativos á equidade de xénero na comunidade universitaria. Este obxectivo incluía sete accións das que foron executadas o 100 % polo que este obxectivo se pode considerar plenamente cumprido.

Obxectivo operativo 2.2. Incorporar a perspectiva de xénero na difusión e na comunicación. Tal e como indica a análise pormenoriza, das oito accións que contemplaba este obxectivo, cinco foron totalmente executadas, é dicir o 62,50 %. Unha está en proceso de realización, o 12,50 % e dúas accións non foron cumpridas, o 25 %.

Obxectivo operativo 3.1. Dar visibilidade e difundir a perspectiva de xénero na docencia, na investigación e na transferencia e coñecemento. Os datos indican que o 50 % das accións foron realizadas, en concreto tres, que o 33,33 % están en fase de realización e o 16,66 % quedou sen realizar.

Obxectivo operativo 3.2 Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na docencia. A análise detallada indica que das 10 accións que contemplaba este obxectivo, o 80 % foi realizado completamente, oito, unha está en proceso de realización, o 10 % e que outra non se realizou.

Obxectivo operativo 3.3. Impulsar a incorporación da perspectiva de xénero na investigación e na transferencia do coñecemento. Os datos obtidos indican que das 10 accións que incluía este obxectivo, o 70 % das accións están executadas, o 10 % está en proceso e que o 20 % non se executou.

Obxectivo operativo 4.1. Velar pola aplicación do principio de igualdade de oportunidades e de trato nos procesos de selección, acceso, promoción e

desenvolvemento profesional. A valoración pormenorizada das accións indican que só o 33,33 % das accións, unha, se cumpriron e o 66,66 %, dúas, quedaron sen cumprir.

Obxectivo operativo 4.2 Impulsar a incorporación da formación en xénero e igualdade e velar por que a formación en xénero sexa recoñecida e valorada. Segundo a valoración polo miúdo das accións, o 50,00 % das catro contempladas foron realizadas, unha quedou en proceso de realización e outra non realizada.

Obxectivo operativo 4.3 Incorporar a perspectiva de xénero na valoración dos postos de traballo e no sistema retributivo. Segundo os datos obtidos ningunha das dúas accións foron realizadas polo que o 100 % deste obxectivo quedou sen cumprir.

Obxectivo operativo 4.4. Facilitar a incorporación da vida persoal, profesional e familiar. Este obxectivo incluía 4 accións. Os datos indican que o 50 % foron cumpridas e o resto divídese nunha acción que está en proceso e outra que non se realizou.

Obxectivo operativo 4.5. 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 valoración detallada amosa que o 60 % das accións deste obxectivo foron cumpridas, tres e que o 40 % quedou sen cumprir, dúas.

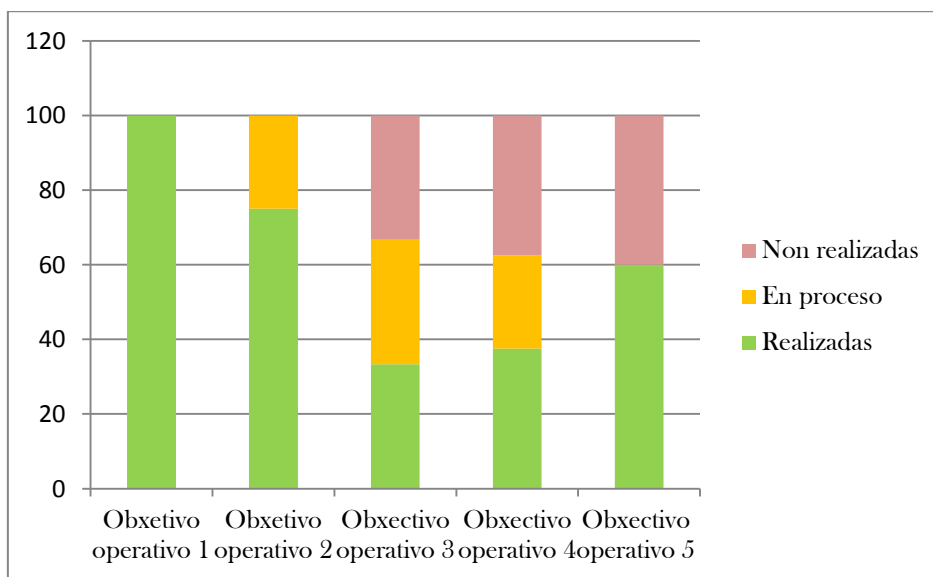
Nesta táboa preséntase o grao de cumprimento dos obxectivos operativos de cada un dos obxectivos estratéxicos/eixes.

Obxectivo estratéxico	Obxectivo operativo	Accións	Realizada s	En proceso	Non realizadas
Eixe	1.1	2	100 %		
1.Afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa	1.2	4	75 %	25 %	
	1.3	3	33,33 %	33,33 %	33,33 %
	1.4	8	37,50 %	25,00 %	37,50 %
	1.5	5	60 %		40 %
Eixe	2.1	7	100 %		
2.Expandir e impregnar a cultura da igualdade na	2.2	8	62,50 %	12,50 %	25 %

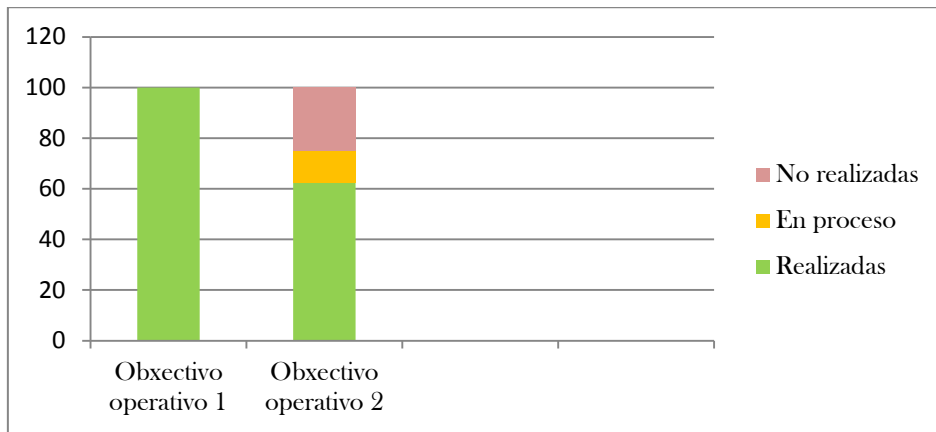
Eixe 3.	3.1	6	50 %	33,33 %	16,66 %
Integrar a perspectiva de xénero na docencia, investigación e transferencia					
	3.2	10	80 %	10 %	10 %
	3.3	10	70 %	10 %	20 %
Eixe	4.1.	3	33,33 %		66,66 %
IV.Garantir a igualdade de oportunidades e de trato na institución.	4.2	3	50 %	25 %	25 %
	4.3	2			100 %
	4.4	4	50 %	25 %	25 %
	4.5	5	60 %		40 %

As seguintes táboas mostran o cumprimento de cada obxectivo operativo por eixes/obxectivos estratéxicos

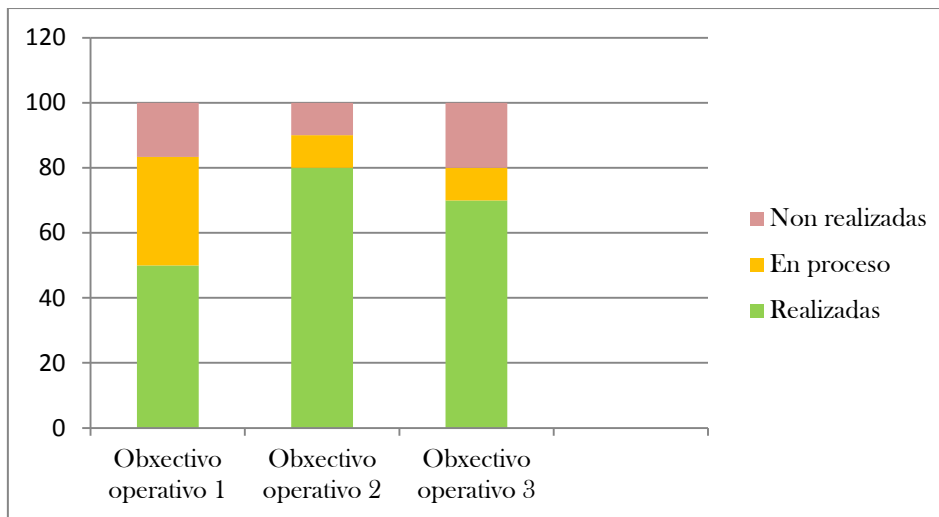
Táboa 1. Resumo resultados do **Eixe 1.**



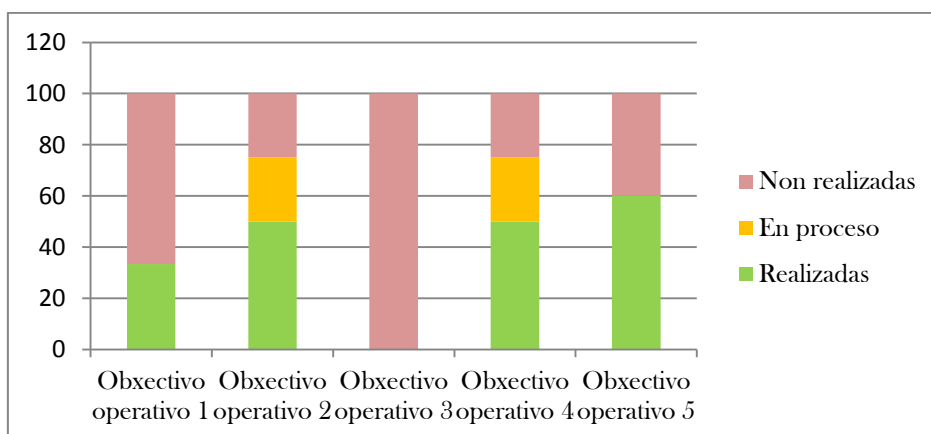
Táboa 2. Resumo resultados **Eixe 2**



Táboa 3. Resumo resultados **Eixe 3**



Táboa 4. Resumo resultados **Eixe 4**

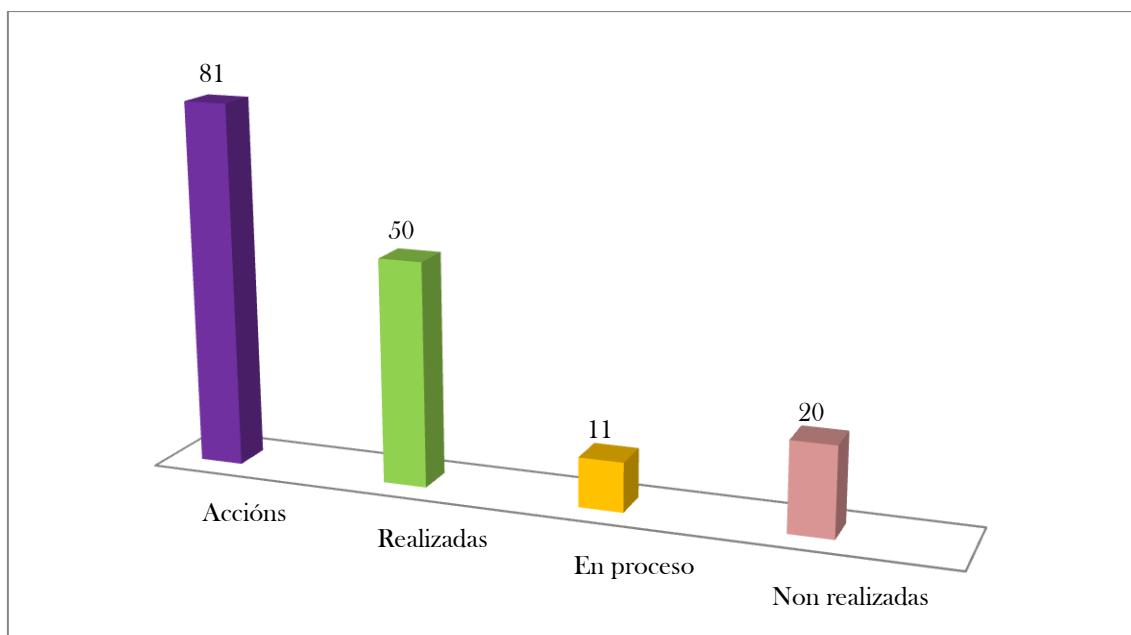


Rematada a avaliación pormenorizada por obxectivos operativos, realizarase agora unha valoración global do Plan. Un dos obxectivos perseguidos co informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo é concretar cantas

accións das 81 contempladas foron realizadas, cantas se atopan en proceso de realización e cantas quedaron sen executar.

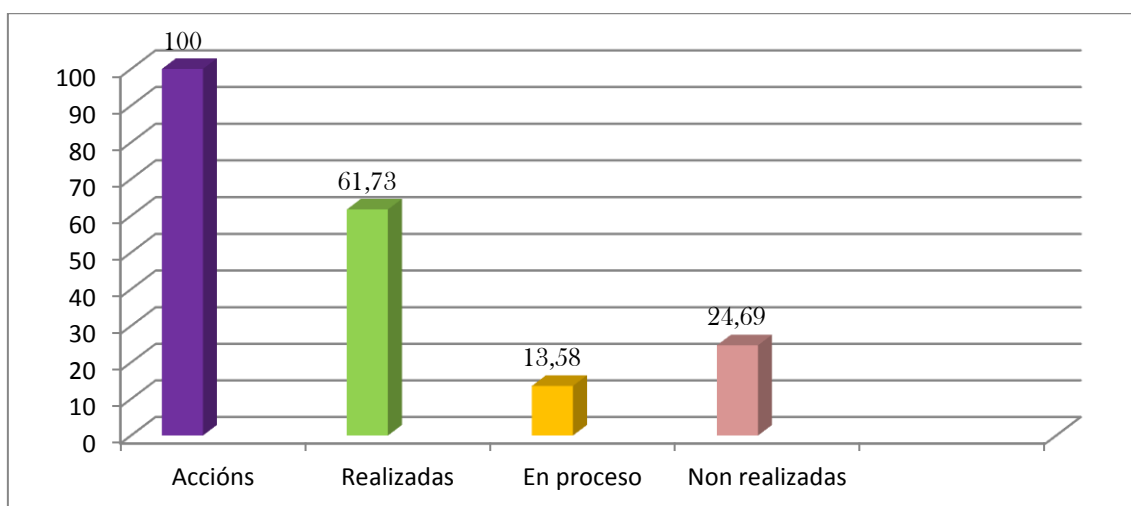
Para a análise global do Plan presentamos en primeiro lugar unha táboa que mostra o número total de accións, realizadas, en proceso e non realizadas.

Táboa 5. Número total de accións, realizadas, en proceso e non realizadas



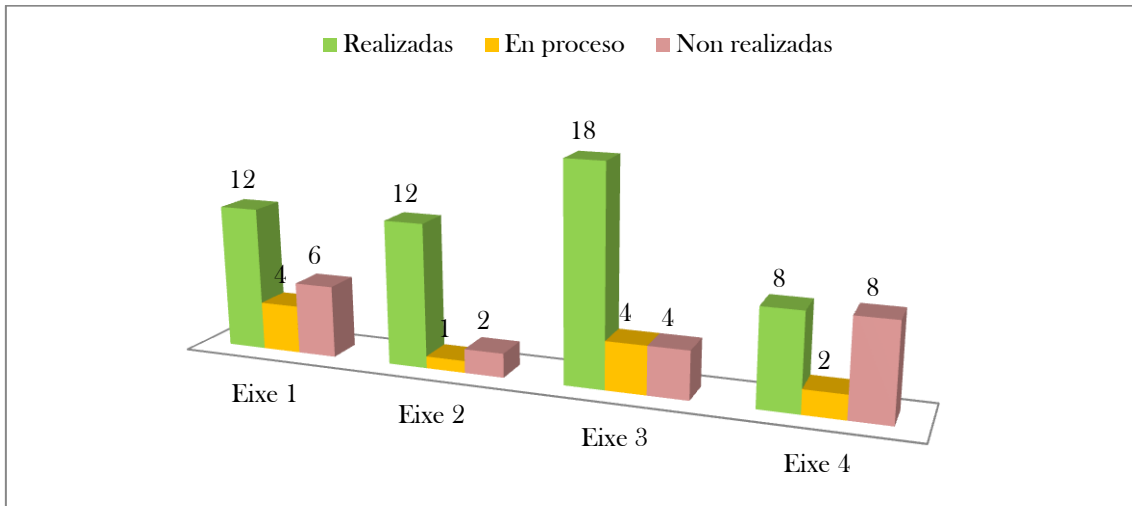
A seguinte táboa reflicte o grao de execución en porcentaxes do plan.

Táboa 6. Grao cumprimento do plan en porcentaxe



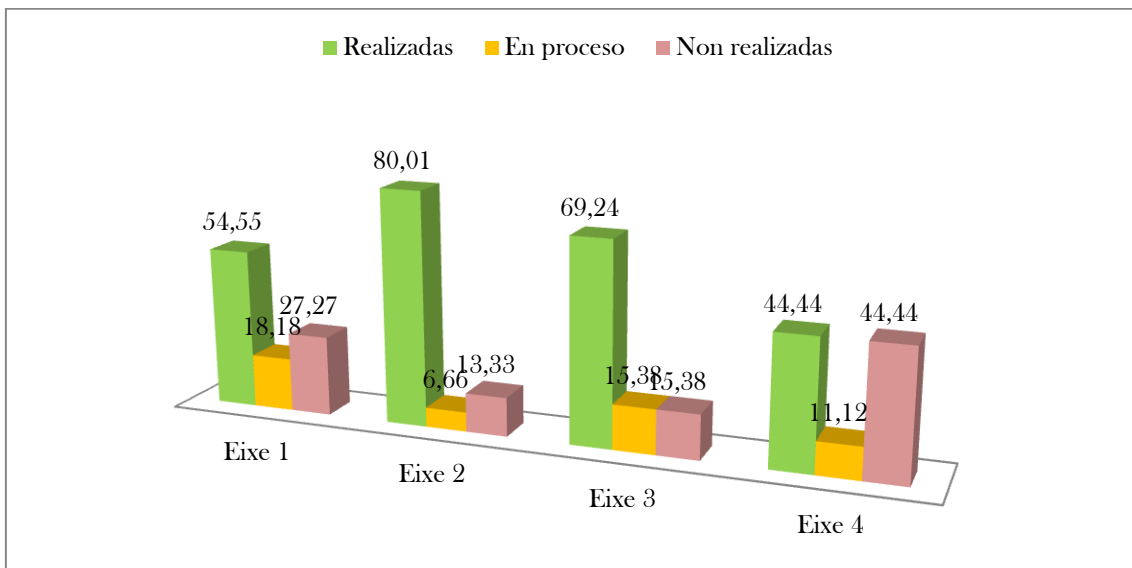
A continuación presentamos unha táboa no que se indica o grao de cumprimento de cada eixe.

Táboa 7. Grao de cumprimento de cada eixe



A seguinte táboa mostra o grao de cumprimento en porcentaxe por cada eixe

Táboa 8. Grao de cumprimento por eixes en porcentaxe



Os gráficos mostran como o eixe que presenta un maior grao de execución é o 2, «a cultura da igualdade na Universidade de Vigo» polo que o seu obxectivo estratéxico de expandir e impregnar a cultura da igualdade pode considerarse cumprido. É certo que se avanzou moito na visibilización e presenza da propia Unidade de Igualdade e que é requirida para intervir nos procesos de revisión de normativas e establecemento de procedementos da institución ademais de que as noticias sobre igualdade aumentaron significativamente no Diario da Universidade de Vigo. Tamén son significativos os

avances no emprego dunha linguaxe inclusiva. A convocatoria de axudas para organizar actividades de sensibilización en materia de xénero e transmisión de valores igualitarios amosouse como un instrumento eficaz non só para manter constante a reflexión sobre a necesidade de acadar unha igualdade de xénero real se non tamén para implicar a toda a comunidade universitaria. Aínda así, a institución deixou sen realizar accións fundamentais para transmitir unha imaxe igualitaria como a de deseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa con prioridade nos actos públicos e campañas. A Universidade de Vigo debe coidar moito a imaxe que transmite, non só pola súa responsabilidade como transmisora de valores igualitarios se non tamén porque se está interesada en proxectar unha imaxe pública comprometida, innovadora e de calidade a presenza equilibrada de mulleres e homes debe ser prioritaria.

O segundo eixe cun grao de cumprimento maior é o eixe 3 «Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero» e iso a pesar das dificultades que entrañaban algunhas das súas accións. Pódese concluír que o obxectivo estratéxico de integrar a perspectiva de xénero na xeración, transmisión e transferencia do coñecemento está cumprido aínda que é necesario seguir avanzando para acadar unha integración completa. É necesario acometer con carácter de urxencia unha análise de todos os plans de estudo e a Universidade de Vigo debe dar un paso máis establecendo criterios claros sobre a incorporación da perspectiva de xénero no deseño das titulacións. A institución non pode deixar pasar a oportunidade de transversalizar realmente a perspectiva de xénero na docencia na fase de modificación das actuais titulacións.

Por outro lado, a Universidade debería sacar rendemento do capital humano experto en xénero que forma parte dela e encontrar fórmulas de recoñecemento do traballo de asesoramento que pode ofrecer á institución para dar cumprimento á normativa de ámbito europeo, estatal e autonómico que esixe que a perspectiva de xénero informe toda a actividade universitaria.

É importante tamén que a Universidade de Vigo adopte medidas para fomentar a participación de mulleres investigadoras sobre todo nos ámbitos máis masculinizados como o tecnolóxico.

Débase destacar moi positivamente a organización das 3 edicións da Xornada de Innovación Educativa. Docencia e Investigación e da Xornada Universitaria Galega en Xénero conxuntamente coas outras dúas universidades galegas. Estas Xornadas promoveron a creación de redes e contribuíron a visibilizar as boas prácticas e as investigacións feministas e con perspectiva de xénero. En concreto, a primeira estaba xa consolidada como un foro de encontro a nivel estatal, a institución debería facer os esforzos necesarios para recuperala.

Tamén é destacable a convocatoria do premio Antonia Ferrín Moreiras para a creación de recursos e materiais con perspectiva de xénero e a dos premios Exeria dirixida ao alumnado co obxectivo de impulsar as investigacións en xénero ademais de recoñecer as xa realizadas.

O seguinte eixe que presenta un maior grao de cumprimento é o 1 «Compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero». O seu obxectivo estratéxico de afianzar e ampliar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade pode considerarse medianamente cumprido. O compromiso dunha institución coa igualdade de xénero demóstrase cos medios que dedica a ela. A Universidade de Vigo consolidou o orzamento destinado aos gastos da Unidade que é un dos máis altos das universidades públicas españolas, porén non adoptou ningunha medida para dotala cos recursos humanos necesarios para desenvolver as súas funcións na estrutura da organización. Esta omisión pon en risco non só o traballo actual realizado se non a continuidade futura das políticas de igualdade na institución. O 28 % das accións do plan que quedaron sen cumprir débese á falta de persoal técnico especializado na Unidade. A Universidade debe aproveitar a actual negociación da relación de postos de traballo para incluír persoal técnico especializado destinado na Unidade de Igualdade.

É importante tamén que a Universidade de Vigo asuma o seu deber de impulsar o recoñecemento das achegas das mulleres en actos institucionais. En 25 anos de existencia só unha muller foi nomeada Doutora Honoris Causa. É urxente corrixir este desequilibrio.

En terceiro lugar, para a institución debe ser prioritario adoptar medidas que contribúan á incorporación no mercado laboral das súas egresadas con mellores cualificacións cós seus egresados pero con maiores dificultades para profesionalizarse. E a Universidade de Vigo debe contribuír, en colaboración con centros de educación secundaria, para

evitar a elección estereotipada de estudos entre o alumnado fomentando as vocacións científicas e técnicas nas alumnas aproveitando a súa ampla experiencia na formación das enxeñerías.

Como fortaleza deste eixe valórase moi positivamente o nomeamento de enlaces de igualdade nos centros e a proposta de que pertencan ás comisións de calidade de cada escola ou facultade, o que sen dúbida será un apoio para as políticas de igualdade da institución. A inclusión da Unidade de Igualdade na composición da Comisión de Garantía de Calidade axudará tamén a transversalizar a perspectiva de xénero. É destacable tamén a consolidación da participación e colaboración da Universidade de Vigo en numerosas redes de igualdade da súa contorna, de ámbito estatal e internacional.

O eixe que menos grao de cumprimento presenta é o 4 dedicado ás «relacións sociais e condicións de traballo nun entorno de igualdade» polo que o seu obxectivo estratéxico de «garantir a igualdade de oportunidades e de trato na institución: condicións laborais e relacións sociais» non está acadado. Isto é preocupante cando precisamente son as accións de este eixe as que máis mellorarían a vida das persoas que conforman a comunidade universitaria. É moi destacable que a Universidade se compromete a non tolerar dentro do seu ámbito ningún tipo de comportamento de acoso sexual ou por razón de sexo coa aprobación do seu *Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo*, pero é unha debilidade que a institución non fose quen de aprobar un plan concilia nin de mellorar as condicións de conciliación da súa comunidade universitaria.

Unha das circunstancias que máis limita a promoción profesional nas carreiras das mulleres é a necesidade de conciliar a súa vida profesional coa familiar por iso é imprescindible coñecer as necesidades e demandas de conciliación da comunidade universitaria e implementar as medidas necesarias para que a falta de conciliación non sexa un obstáculo para as mulleres. A Universidade de Vigo debería facer un esforzo por aprobar un plan concilia e regular todas as situacións que se poidan xerar . O esforzo da institución debe ser realizado conxuntamente coa parte social para que nas futuras negociacións de condicións de traballo a conciliación sexa un tema prioritario.

Por último, a formación en xénero para PDI e PAS que se desenvolveu nestes anos, favoreceu a sensibilización en xénero, mellorou a capacitación profesional das

traballadoras e traballadores da Universidade de Vigo e facilitou a creación de redes para seguir avanzando na meta de lograr unha Universidade igualitaria para poder alcanzar a excelencia universitaria.

Conclusións e recomendacións

O 75,31 % do I plan de igualdade de mulleres e homes da Universidade de Vigo (2012-2014) foi realizado ou está en proceso de realización o que manifesta que a aprobación do Plan foi un instrumento eficaz para tomar iniciativas en políticas de igualdade que doutro xeito é moi probable que non se adoptasen.

Parte das accións que quedaron sen realizar concretáronse coa aprobación do plan. A vixencia temporal do Plan limitou a capacidade para realizalas pero puxo de manifesto a súa necesidade o que se considera positivo.

Moi poucas das accións foron executadas sen necesidade dun seguimento directo da Unidade de Igualdade o que indica que a maioría dos órganos e servizos non se sentiron vinculados pola aprobación do Plan aínda que si mostraron colaboración cando se contactou con eles.

A falta de persoal na Unidade de Igualdade dificultou alcanzar un grao máis alto de execución do Plan.

Non foi posible executar algunhas das accións do Plan tal e como estaban formuladas polo que é preciso a implicación na redacción do II Plan dos órganos e servizos responsables da execución de cada acción.

A sensibilización da comunidade universitaria en cuestións de xénero aumentou pero non logrou alcanzar a todas e cada unha das persoas que a conforman para facer un uso responsable dos medios que a institución pon ao seu servizo.

A formación en igualdade móstrase como un instrumento adecuado para sensibilizar e crear redes pero a institución ten un déficit moi grande na formación en igualdade e sensibilización ao alumnado que debe ser afrontado no II plan de igualdade.

Algúns avances positivos en materia de igualdade débense ás persoas que ocupan determinados cargos ou postos, non a un compromiso da organización o que debe ser revisado para non diminuír o compromiso co logro da igualdade.

Segue habendo reticencias a adoptar determinadas medidas que implicarían un profundo cambio nas estruturas e dinámicas de traballo pero que son necesarias acometer no II plan de igualdade para seguir avanzando.

Anexo I

FICHA DE SEGUIMIENTO

EIXE :
Obxectivo estratéxico
Obxectivo operativo
Acción número:
Denominación:
Actividades:
Obxectivo:
Responsabilidade:
Impulso:
Execución:
Grupo ou poboación destinataria:
Medios:
Orzamento previsto:
Calendario previsto:
Data de inicio:
Data de finalización:
Mecanismos de difusión e de comunicación:
Mecanismos de seguimento e de avaliación:
Indicador 1:
Indicador 2:
Indicador 3:
Indicador 4:

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade