

III Plan de igualdad entre mujeres y hombres  
de la Universidad de Vigo  
2020-2024

Edita: Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo

Diseño y maquetación: Área de Imaxe da Universidade de Vigo

Fotografías: Pexels e Unsplash

Imprime: Gráficas Anduriña

Traducción al castellano: Cintia Cabaleiro Grobas

# III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo 2020-2024

Aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno del 20 de noviembre de 2020



## Índice

Presentación .....	8
Antecedentes.....	12
Proceso de elaboración .....	16
Características .....	19
Estructura.....	21

## Ejes

Eje I. Cultura de la igualdad en la Universidad de Vigo.....	24
Eje II. Proyección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género .....	32
Eje III. Docencia, investigación y transferencia de conocimiento con perspectiva de género.....	42
Eje IV. Condiciones sociolaborales con perspectiva de género .....	50
Seguimiento .....	60

# Presentación

La Universidade de Vigo es una institución productora y transmisora de conocimientos, por lo que tiene la gran responsabilidad social de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y de su funcionamiento.

La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, presenta los planes de igualdad como la herramienta alrededor de la cual sistematizar medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otra, a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres; en especial, la conciliación de la vida profesional, familiar y persoal.

Para cumplir esta norma legal, la Universidade de Vigo se dotó a lo largo de esta última década de una Unidade de Igualdade (órgano técnico), una Comisión de Igualdade (órgano de representación de la comunidad universitaria) y dos Planes de Igualdad de Oportunidades.

En este sentido, son de obligada referencia la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; el Real Decreto Ley 6/2019, del 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo en la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019); el Decreto legislativo 2/2015, del 12 febrero, en materia de igualdad en Galicia; y la Ley 14/2011, del 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnoloxía y la Innovación; además de todas las normativas europeas que afectan a nuestro país, como el programa Horizonte 2020, de la Comisión Europea, que «garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación»; las recomendaciones elaboradas por el The European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) y recogidas en Gender Equality in Academia and Research. Gear tool; el Plan estatal de investigación científica e técnica e de innovación (2017-2020), que promueve la inclusión de la dimensión de género en las actuaciones de I + D + I; las recomendaciones del Grupo de Helsinki sobre el género en la investigación y la innovación para mejorar la transversalización de género en H2020 y en el próximo programa marco (referido como FP9): «Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9»; el sistema de acreditación en igualdad de género para organismos de investigación, del proxecto europeo GENDER-NET y disponible en “Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research

institutions; los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, cuyo objetivo 5 es acabar con la discriminación de mujeres y niñas; la Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los estados miembros para prevenir y combatir el sexismo (adoptada por el Comité de Ministros, o 27 de marzo de 2019, en la reunión núm. 1342 de los delegados de los ministros y ministras según lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto del Consejo de Europa); y finalmente el Pacto de Estado contra la violencia de género, en el cual se recogen medidas que deberán asumir las universidades en relación con la docencia, la investigación y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Manuel Joaquín Reigosa Roger

Reitor da Universidade de Vigo

## *Introducción*

La Universidad de Vigo es una institución productora y transmisora de conocimientos, por lo que tiene la gran responsabilidad social de ser un referente donde la igualdad entre hombres y mujeres sea el eje de su estructura y de su funcionamiento.

La Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, presenta los planes de igualdad como herramienta alrededor de la cual sistematizar medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otro, a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres; en especial, la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Para cumplir esta norma legal, la Universidad de Vigo se dotó a lo largo de esta última década de una unidad de igualdad (órgano técnico), una comisión de igualdad (órgano de representación de la comunidad universitaria) y dos planes de igualdad de oportunidades.

En este sentido, son de obligada referencia la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo; el Real decreto ley 6/2019, del 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación (BOE núm. 57, del 7 de marzo de 2019); el Decreto legislativo 2/2015, del 12 de febrero, en materia de igualdad en Galicia; y la Ley 14/2011, del 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación; además de todas las normativas europeas que afectan a nuestro país, como el [programa Horizonte 2020](#), de la Comisión Europea, que «garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación»; las recomendaciones elaboradas por el The European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) y recogidas en [Gender equality in academia and research. Gear tool](#); o [Plan estatal de investigación científica y técnica y de innovación \(2017-2020\)](#), que promueve la inclusión de la dimensión de género en las actuaciones de I + D + I; las recomendaciones del [Grupo de Helsinki sobre el género en la investigación y la innovación](#) para mejorar la transversalización de género en H2020 y en el próximo programa marco (referido como FP9): «[Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9](#)»; el sistema de acreditación en igualdad de género para organismos de investigación, del proyecto europeo GENDER-NET y disponible en [Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research institutions](#); los [objetivos de desarrollo sostenible \(ODS\)](#) de las Naciones Unidas, del cual su objetivo 5 es acabar con la discriminación de mujeres y niñas; la [Recomendación CM/Rec \(2019\)1 del Comité de Ministros a los estados miembros para prevenir y combatir el sexismo](#) (adoptada por el Comité de Ministros, el 27 de marzo de 2019, en la reunión núm. 1342 de los delegados de los ministros según el dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto del Consejo de Europa); y finalmente el [Pacto de Estado contra la violencia de género](#), en el cual se recogen medidas que deberán asumir las universidades en relación con la docencia, la investigación y la prevención de la violencia contra las mujeres.

## *Antecedentes*

La Universidad de Vigo mostró siempre un gran interés por la promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres. En este sentido fue pionera al crear su Unidad de Igualdad en el año 2006, antes de la obligación legal en la disposición adicional duodécima de la Ley orgánica 4/2007, del 12 de abril, por la que se modifica la Ley orgánica 6/2001, del 21 de diciembre, de universidades, e introdujo en el plan estratégico como una de sus metas «desarrollar una política propia en materia de igualdad». Además, en estos trece años, se observó como las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se afianzaron, tanto desde el punto de vista institucional como en la agenda política universitaria.

En el año 2010 publicó el Informe diagnóstico de la igualdad de género en la Universidad de Vigo, a fin de conocer cuáles eran las fortalezas y las debilidades con respecto a la igualdad de género para poder redactar el primer plan de igualdad entre mujeres y hombres.

En el año 2011 se aprobó la creación de la Comisión de Igualdad y su normativa de funcionamiento, en la sesión del consejo de gobierno del 13 de junio de 2011, una nueva manifestación del compromiso de la Universidad de Vigo con la igualdad de género.

En el año 2012 es impulsado por la Comisión de Igualdad, se redacta y se aprueba el I Plan de igualdad de la Universidad de Vigo, con una vigencia temporal de dos años, desde que fue aprobado el 12 de noviembre de 2012.

En el año 2015 se evalúa y se publica el Informe diagnóstico de evaluación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres (2012-2014) que, además, presentaba sugerencias de mejoras para el segundo. El informe iba acompañado de un Informe de datos de la composición de mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2009-2014) consistente en una actualización de datos cuantitativos generales de la composición de la institución desde una perspectiva de género. Posteriormente, la Comisión de Igualdad puso en marcha una sencilla y modesta encuesta virtual sobre igualdad de género dirigida a toda la comunidad universitaria, con el fin de obtener un sentimiento global sobre la igualdad de género para ayudar a elaborar el segundo plan de igualdad.

En el año 2016, la Comisión de Igualdad, en su sesión del 22 de febrero de 2016, acordó el borrador del II Plan de Igualdad para ser evaluado por los enlaces de igualdad en los centros y acercar cualquier tipo de sugerencias. Con posterioridad, se expuso a la comunidad universitaria para un periodo de alegaciones y de observaciones durante el que no se presentó ninguna. El 15 de abril de 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2016-2019).

La Universidad de Vigo está adherida desde el año 2016 al programa de la Comisión Europea HR Excellence in Research. Este programa establece los estándares europeos de excelencia en la investigación aplicables en el espacio europeo de investigación; por lo tanto, vamos a incorporar los citados estándares en este tercer plan de igualdad.

Entre otros aspectos, estos estándares inciden especialmente en el principio de «no discriminación por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas, condición social o económica y también en el principio de igualdad entre sexos».

En el año 2019 se inicia una evaluación inicial del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2016-2019) por parte de la Unidad de Igualdad, a fin de detectar el grado de cumplimiento del II Plan de igualdad, y se indica cuáles fueron sus avances y sus defectos, con el propósito de iniciar el diseño del III Plan de igualdad.

Durante ese año se realizaron dos estudios y un análisis de las estadísticas oficiales de la universidad desde la perspectiva de género para conocer la situación de la igualdad en la Universidad de Vigo: un primer estudio cualitativo sobre las necesidades de conciliación de toda la comunidad universitaria; un segundo estudio cualitativo y cuantitativo sobre las valoraciones, percepciones e impactos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Vigo, dentro de las actividades realizadas en el marco del Pacto del Estado contra la violencia de género; y un análisis de las estadísticas oficiales de la universidad desde la perspectiva de género dentro del marco del Observatorio de Igualdad, con la intención de identificar las necesidades y las demandas alrededor de la igualdad de género entre la comunidad universitaria.

El informe de evaluación del II Plan de igualdad, junto con los informes de investigación y de análisis de los datos oficiales, concluía:

- El 50,6% del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2014-2019) se realizó o está en proceso de realización. Entre los cuatro ejes, que recogen quince objetivos estratégicos desplegados en 83 acciones, se puede asegurar que faltan 41 actividades aún por realizar; esto supone que el 49,4% del plan está sin desarrollar.
- La falta personal en la Unidad de Igualdad dificultó alcanzar un grado más alto de ejecución del plan.
  - Algunas de las acciones fueron diseñadas y ejecutadas por la Unidad de Igualdad en coordinación con órganos y servicios, lo que indica el compromiso de la institución en su conjunto en las políticas de igualdad de género (Servicio de Bolsas, Secretaría General, Vicerrectoría de Comunicación, Vicerrectoría de Planificación, Vicerrectoría de Organización Académica y Profesorado y equipo de gobierno).
- Existen fuertes ausencias en la formación en igualdad y sensibilización al alumnado que debe ser afrontado en el tercer plan de igualdad.
- Se deben reforzar las estrategias comunicativas y divulgativas de sensibilización en igualdad para acercar al alumnado a través de las redes sociales y otros medios.
- La organización debe en su totalidad comprometerse y eliminar las reticencias con los avances en igualdad, a fin de que no dependa solo de la voluntad de personas concretas y pase a normalizarse en las estructuras y en las dinámicas de trabajo.

- No fue posible ejecutar algunas de las acciones del plan tal y como estaban formuladas, por lo que es necesario incorporarlas al tercer plan de igualdad; especialmente, las medidas destinadas a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de nuestras y nuestros profesionales que figuraba de forma explícita en el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo.

## *Proceso de elaboración*

A través de los estudios sobre las necesidades de conciliación, el estudio sobre las actitudes ante la igualdad, dentro de las acciones desarrolladas en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género y el análisis de los datos estadísticos oficiales de la universidad desde la perspectiva de género, se obtuvo información sobre el grado de sensibilización en igualdad de género y se identificaron necesidades de la comunidad universitaria para promover la igualdad de género. Del análisis de las respuestas pueden tirarse, de modo muy general, las siguientes consideraciones:

- Se mantiene la percepción de que la universidad es un espacio más igualitario que el resto de la sociedad.
- Entre el PDI y el PAS hay una serie de necesidades de conciliación en su espacio de trabajo referido a servicios concretos, flexibilidad de los horarios, criterios de prioridad en la elección del turno de trabajo o mismo de la franja horaria para impartir docencia etc., que deben ser resueltas.
- La igualdad de género es importante para la comunidad universitaria, en general, y entre el alumnado, en particular, por lo que existe un significativo interés en incorporar la formación en género en la actividad universitaria (posgrado, grado...) y, en concreto, la formación socio-afectiva.
- La Unidad de Igualdad es un órgano apenas conocido entre el alumnado y cierta parte del personal de administración y servicios, por lo que se deben reforzar las cuestiones de la comunicación y de la difusión.
- Es necesaria una mayor difusión de las acciones y de los recursos que la institución pone a disposición de la comunidad universitaria para promover la igualdad de género, especialmente entre el alumnado, adaptando las estrategias comunicativas a sus hábitos (redes sociales).
- La sensibilización de la comunidad universitaria en cuestión de género aumentó, como demuestra la demanda de los puntos lilas en las fiestas universitarias, pero no logró alcanzar a todas y cada una de las personas que la conforman para hacer un uso responsable de los medios que la institución pone a su servicio.

Con la información obtenida del resultado de la evaluación del segundo plan y de las investigaciones del análisis de datos, se elaboró este tercer plan de igualdad.

## *Características*

Este tercer plan de igualdad parte de una serie de perspectivas fundamentales que inspiraron el texto de este documento:

- Desde la perspectiva de los derechos humanos, porque todas las personas son iguales y deben tener las mismas oportunidades para estudiar y trabajar en entornos de convivencia igualitarios y no sexistas.
- Desde la perspectiva científica, porque la inclusión de las mujeres en igualdad de oportunidades y situación promueve la excelencia científica y aumenta la calidad de los resultados científicos sólidos.
- Desde una perspectiva de desarrollo, porque si persisten las desigualdades de género en educación y en empleo, en general, se perpetuarán las desigualdades de género actuales.
- Desde una perspectiva factible, pues el plan que se presenta pretende proponer medidas concretas y factibles para avanzar en la búsqueda de una igualdad real y favorecer la conciliación y la corresponsabilidad entre nuestras y nuestros profesionales, luchando contra la «brecha de cuidados».
- Desde una perspectiva integral, las medidas propuestas en este plan pretenden crear entornos de relaciones más igualitarias en la comunidad universitaria.
- Desde un enfoque transversal, las acciones propuestas en este plan alcanzan todos los órganos, estructuras y servicios de la institución con el objetivo de normalizar el principio de igualdad de género para lograr la excelencia.
- Desde una metodología participativa, que implique a la comunidad universitaria en las políticas diseñadas en este plan a través de la exposición pública y el período de alegación de este.
- Con una duración cuatrienal, pues este escenario temporal permite planificar acciones que necesitan de un margen más amplio de tiempo para ejecutarlas.

## *Estructura*

Al igual que el primer plan y que el segundo, el III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo se estructuran en cuatro ejes que, a su vez, contienen objetivos estratégicos y operativos. A partir de esos objetivos se concretan las doce acciones consideradas necesarias para lograrlos.

Eje	Objetivos operativos	Acciones
<b>Eje 1. Cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar</b>	<p>1.1. Visibilizar y sensibilizar sobre las desigualdades existentes basadas en el género, y las causas que las provocan, para implicar toda la comunidad universitaria en la consecución de un entorno más justo.</p> <p>1.2. Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género.</p> <p>1.3. Fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos y en las tomas de decisión.</p> <p>1.4. Velar para que exista un equilibrio representativo entre los sexos en todos los niveles del cuadro de personal, incluidos los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de la investigación.</p>	<p>1.1.1. Celebrar los días especiales (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización.</p> <p>1.1.2. Visibilizar las desigualdades de género en la universidad, desagregar los datos estadísticos oficiales de la UVigo por sexo y desarrollar un análisis de datos oficiales desde la perspectiva de género desde el Observatorio de Igualdad.</p> <p>1.2.1. Crear un distintivo de igualdad para promover la igualdad de género en todos los centros, facultades y escuelas.</p> <p>1.2.2. Impulsar las actividades docentes y de sensibilización con perspectiva de género en los centros.</p> <p>1.3.1. Promover la presencia paritaria de hombres y mujeres en los congresos, comités y otros espacios y actividades universitarias.</p> <p>1.3.2. Garantizar la paridad en los órganos unipersonales, órganos colectivos, espacios de poder y consultivos, y en las candidaturas electorales.</p> <p>1.4.1. Mantener la actual existencia de un equilibrio representativo entre los sexos en las jefaturas de servicio.</p> <p>1.4.2. Favorecer la existencia de un equilibrio paritario por sexo en los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de la investigación.</p>
<b>Eje 2. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la universidad</b>	<p>2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad de género.</p> <p>2.2. Integrar y transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza, estructuras y funcionamiento universitario.</p> <p>2.3. Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.</p> <p>2.4. Promover la protección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género.</p>	<p>2.1.1. Visibilizar y reforzar la figura del enlace de igualdad para velar por el cumplimiento de los compromisos de igualdad y proponer nuevas actividades y políticas de género en cada centro.</p> <p>2.1.2. Reforzar con recursos humanos y económicos la Unidad de Igualdad.</p> <p>2.2.1. Favorecer el diseño de presupuestos con perspectiva de género.</p> <p>2.2.2. Integrar la perspectiva de género en la responsabilidad social, prevención y riesgos laborales, calidad, cooperación y asesoría legal, entre otros.</p> <p>2.3.1. Garantizar una comunicación institucional inclusiva (web, redes sociales, papelame etc.) en la universidad.</p> <p>2.3.2. Utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones institucionales y adaptar a un lenguaje no sexista la sinaléctica correspondiente a la nomenclatura de las facultades, escuelas, centros, servicios, unidades y estructuras de la Universidad de Vigo.</p> <p>2.4.1. Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de selección de las ayudas de acción social.</p>

<p><b>Eje 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género</b></p>	<p>3.1. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.</p> <p>3.2. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.</p> <p>3.3. Impulsar la investigación con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.</p> <p>3.4. Impulsar la presencia de mujeres en la investigación y visibilizar y reconocer las contribuciones de las mujeres en la generación de conocimiento.</p>	<p>3.1.1. Elaborar cursos de formación online de género para formar a toda la comunidad universitaria.</p> <p>3.1.2. Diseñar una maestría propia de formación en género y recursos docentes con perspectiva de género para la comunidad docente.</p> <p>3.1.3. Impulsar la elaboración de material docente con perspectiva de género</p> <p>3.2.1. Considerar como mérito adicional la inclusión de la perspectiva de género en las acciones de investigaciones financiadas por la Universidad de Vigo.</p> <p>3.2.2. Promover y ampliar la oferta de formación para impulsar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.</p> <p>3.2.3. Impulsar la realización de evaluaciones ciegas de las convocatorias propias de bolsas, estancias y proyectos de investigación de la Universidad de Vigo.</p> <p>3.2.4. Favorecer una línea de publicación propia sobre estudios e investigación con perspectiva de género.</p> <p>3.3.1. Promover la investigación en el marco de los estudios de género.</p> <p>3.3.2. Buscar la ampliación de los premios Exeria para tesis de doctorado con perspectiva de género.</p> <p>3.4.1. Impulsar el liderazgo y la presencia de mujeres principales en la investigación, junto con la formación de grupos de investigación paritarios.</p> <p>3.4.2. Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la comisión de investigación, junto con la presencia de expertas en género.</p> <p>3.4.3. Crear una normativa para garantizar el equilibrio de género en la selección de las personas futuras honoris causa.</p> <p>3.4.4. Favorecer la coordinación de una normativa común a toda la Universidad de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, con el fin de darle visibilidad a la autoría de las mujeres.</p>
<p><b>Eje 4. Trabajar y estudiar en la universidad en igualdad y promover unas condiciones sociolaborales con perspectiva de género</b></p>	<p>4.1. Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal</p> <p>4.2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la universidad.</p> <p>4.3. Promover la implicación de los hombres en la constitución de una sociedad más igualitaria.</p> <p>4.4. Favorecer la incorporación de los estándares del sello HRS4R de la Comisión Europea.</p>	<p>4.1.1. Favorecer la organización de las actividades profesionales y académicas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional.</p> <p>4.1.2. Promover la implementación de un programa de ludoteca ocasional para eventos concretos destinado a hijas e hijos del PDI, PAS y estudiantado de la universidad.</p> <p>4.1.3. Valorar la viabilidad de fórmulas destinadas a favorecer el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, más allá de los permisos de hospitalización.</p> <p>4.1.4. Realizar una campaña específica entre el PDI, PAS y alumnado que informe sobre la importancia de la sostenibilidad de la vida y de la economía de cuidados como una responsabilidad de todos y todas.</p> <p>4.2.1. Crear una red de profesorado, personal de administración y servicios y alumnado para apoyar a personas víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, y difundir los protocolos de actuación en estos casos.</p> <p>4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra el acoso sexual, razón de sexo y violencia de género para difundir en las fiestas estudiantiles y entre el alumnado de intercambio entrante.</p> <p>4.4.1. Promover, en la medida de lo posible, la inclusión de medidas de acción positiva en los criterios de promoción profesional de la universidad, siempre respetando los criterios de calidad y competencia.</p> <p>4.4.2. Favorecer el uso de medios telemáticos para acciones formativas o reuniones que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y profesional, procurando que esto no suponga un prejuicio para las trabajadoras derivado de la actual brecha de cuidados.</p>

## Eje 1. Cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

**Objetivo estratégico.** Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento articulador de la convivencia universitaria.

### Objetivos operativos

- 1.1. Visibilizar y sensibilizar sobre las desigualdades existentes basadas en el género, y las causas que las provocan, para implicar a toda la comunidad universitaria en la consecución de un entorno más justo.
- 1.2. Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género.
- 1.3. Fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos y en las tomas de decisión.
- 1.4. Velar para que exista un equilibrio representativo entre los sexos en todos los niveles del cuadro de personal, incluidos los niveles de supervisión y de dirección en el ámbito de la investigación.

### Acciones

- 1.1.1. Celebrar los días especiales (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización.
- 1.1.2. Visibilizar las desigualdades de género en la universidad, desagregar los datos estadísticos oficiales de la Universidad de Vigo por sexo y desarrollar el análisis de datos oficiales desde la perspectiva de género desde Observatorio de Igualdad.
- 1.2.1. Crear un distintivo de igualdad para promover la igualdad de género en todos los centros, facultades y escuelas.
- 1.2.2. Impulsar las actividades docentes y de sensibilización con perspectiva de género en los centros.
- 1.3.1. Promover la presencia paritaria de hombres y mujeres en los congresos, comités y otros espacios y actividades universitarias.
- 1.3.2. Garantizar la paridad en los órganos unipersonales, órganos colectivos, espacios de poder y consultivos, y en las candidaturas electorales.
- 1.4.1. Mantener la actual existencia de un equilibrio representativo entre los sexos en las jefaturas de servicio.
- 1.4.2. Favorecer la existencia de un equilibrio paritario por sexo en los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de la investigación.

## Eje 2. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la universidad

**Objetivo estratégico.** Diseñar, funcionar y gobernar integrando la perspectiva de género de forma transversal.

### Objetivos operativos

- 2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad de género.
- 2.2. Integrar y transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza, estructuras y funcionamiento universitario.
- 2.3. Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.
- 2.4. Protección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género.

### Acciones

- 2.1.1. Visibilizar y reforzar la figura del enlace de igualdad para velar por el cumplimiento de los compromisos de igualdad y proponer nuevas actividades y políticas de género en cada centro.
- 2.1.2. Reforzar con recursos humanos y económicos la Unidad de Igualdad.
- 2.2.1. Diseñar presupuestos y en la contratación pública de la perspectiva de género.
- 2.2.2. Integrar la perspectiva de género en la responsabilidad social, prevención y riesgos laborales, calidad, cooperación y asesoría legal, entre otras instancias de la universidad.
- 2.3.1. Garantizar una comunicación institucional inclusiva (web, redes sociales, papelería etc.) en la universidad.
- 2.3.2. Utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones institucionales y adaptar a un lenguaje no sexista la sinaléctica correspondiente a la nomenclatura de las facultades, escuelas, centros, servicios, unidades y estructuras de la UVigo.
- 2.4.1. Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de selección de las ayudas de acción social.

## Eje 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género

**Objetivo estratégico.** Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento para lograr la excelencia universitaria.

### Objetivos operativos

- 3.1. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.
- 3.2. Promover la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.
- 3.3. Impulsar la investigación con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
- 3.4. Promover la presencia de mujeres en la investigación y visibilizar y reconocer las contribuciones de las mujeres en la generación de conocimiento.

### Acciones

- 3.1.1. Elaborar cursos de formación online de género para formar a toda la comunidad universitaria.
- 3.1.2. Diseñar una maestría propia de formación en género y recursos docentes con perspectiva de género para la comunidad docente.
- 3.1.3. Impulsar la elaboración de material docente con perspectiva de género.
- 3.2.1. Considerar como mérito adicional la inclusión de la perspectiva de género en las acciones de investigaciones financiadas por la Universidad de Vigo.
- 3.2.2. Promover y ampliar la oferta de formación para impulsar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.
- 3.2.3. Impulsar la realización de evaluaciones ciegas de las convocatorias propias de bolsas, estancias y proyectos de investigación de la Universidad de Vigo.
- 3.2.4. Favorecer una línea de publicaciones propias sobre estudios e investigación con perspectiva de género.
- 3.3.1. Promover la investigación en el marco de los estudios de género.
- 3.3.2. Buscar la ampliación de los premios Exeria para tesis de doctorado con perspectiva de género.
- 3.4.1. Impulsar el liderazgo y la presencia de mujeres investigadoras principales en la investigación, junto con la formación de grupos de investigación paritarios.
- 3.4.2. Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la comisión de investigación, junto con la presencia de expertas en género.

3.4.3. Crear una normativa para garantizar el equilibrio de género en la selección de las personas futuras honoris causa.

3.4.4. Favorecer la coordinación de una normativa común a toda la Universidad de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, con el fin de darle visibilidad a la autoría de las mujeres.

## Eje 4. Trabajar y estudiar en la universidad en igualdad

**Objetivo estratégico.** Crear un entorno para el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones para toda la comunidad universitaria. Promover unas condiciones sociolaborales con perspectiva de género.

### Objetivos operativos

- 4.1. Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal.
- 4.2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la universidad.
- 4.3. Promover la implicación de los hombres en la constitución de una sociedad más igualitaria.
- 4.4. Fomentar una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsecuentes sin que eso, no obstante, prevalezca sobre criterios de calidad y de competencia (estándares OTM-R del HR, Open, Transparent and Merit Based Recruitment).

### Acciones

- 4.1.1. Favorecer la organización de las actividades profesionales y académicas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional.
- 4.1.2. Promover la implementación de un programa de ludoteca ocasional para eventos concretos, destinado a hijas e hijos del PDI, PAS y alumnado de la universidad.
- 4.1.3. Valorar la viabilidad de fórmulas destinadas a favorecer el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, más allá de los permisos de hospitalización.
- 4.1.4. Realizar una campaña específica entre el PDI, PAS y estudiantado que informe sobre la importancia de la sostenibilidad de la vida y de la economía de cuidados como una responsabilidad de todos y todas.
- 4.2.1. Crear una red de profesorado, personal de administración y servicio y alumnado para apoyar a las personas víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, y difundir los protocolos de actuación en estos casos.
- 4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra el acoso sexual, razón de sexo y violencia de género para difundir en las fiestas estudiantiles y entre el alumnado de intercambio entrante.
- 4.3.1. Efectuar campañas de sensibilización dirigidas al colectivo de hombres, visibilizando los beneficios que mujeres y hombres obtenemos con la igualdad.
- 4.3.2. Desarrollar campañas de sensibilización con referentes sociales masculinos que respondan a modelos igualitarios de masculinidad.

4.4.1 Promover, en la medida de lo posible, la inclusión de medidas de acción positiva en los criterios de promoción profesional de la universidad, siempre respetando los criterios de calidad y de competencia.

4.4.2. Favorecer el uso de medios telemáticos para acciones formativas o reuniones que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y profesional, procurando que esto no suponga un perjuicio para las trabajadoras derivado de la actual brecha de cuidados.

## Eje 1. Cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

**Objetivo estratégico.** Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento vertebrador de la convivencia universitaria.

El principio de igualdad de género debe fundamentar toda la actividad universitaria e incorporarse de modo efectivo y transversal a fin de crear un entorno de convivencia igualitario. El contorno igualitario, además de ser justo y democrático, es, sin duda, beneficioso para la institución porque aumentará su competitividad al sacar rendimiento de todo su capital humano en igualdad de condiciones. A pesar de los esfuerzos realizados durante la vigencia del primer y del segundo plan, todavía hay una opinión general de que en la Universidad de Vigo no existen desigualdades y que tanto las mujeres como los hombres disponen de las mismas oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente. Para crear una conciencia igualitaria es necesario visibilizar las desigualdades existentes e informar de la necesidad de corregirlas mediante las políticas adoptadas.

### Objetivo operativo 1.1

#### 1.1. Visibilizar y sensibilizar sobre las desigualdades existentes basadas en el género y las causas que las provocan para implicar a toda la comunidad universitaria en la consecución de un entorno más justo

La ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo y de los estereotipos de género vinculados a la esfera profesional, familiar y personal sigue siendo una realidad en nuestras universidades. Por todo eso, es importante sensibilizar a la comunidad universitaria alrededor de la persistencia de estas desigualdades entre hombres y mujeres, a fin de contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida. Para esto, es fundamental promover la implicación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria.

#### Acciones

##### 1.1.1. Celebrar los días especiales (11F, 8M, 25N) con campañas de sensibilización

La Universidad de Vigo debe darles continuidad a las campañas institucionales de sensibilización alrededor de la celebración de los días 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 25 de noviembre (Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres). También debe efectuar campañas de sensibilización sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres.

##### 1.1.2. Visibilizar las desigualdades de género en la universidad, desagregar los datos estadísticos oficiales de la UVigo por sexo y desarrollar un análisis de datos oficiales desde la perspectiva de género desde el Observatorio de Igualdad

A través del fortalecimiento del Observatorio de Igualdad para analizar con perspectiva de género las estadísticas de la universidad, junto con la obligación de velar por la inclusión sistemática de la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos llevadas a cabo en cualquier ámbito de la universidad y el impulso al trabajo de elaboración del sistema de indicadores, se podrá continuar con el camino del compromiso de la institución para que en la recogida y en el tratamiento de la información

se desagregue por sexo a fin de visibilizar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en nuestra institución. Es importante también reforzar los estudios para recoger la percepción de la comunidad universitaria sobre cuestiones concretas relacionadas con la igualdad.

## Objetivo operativo 1.2

### Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género

Los centros de la universidad son actores claves a la hora de promover y de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra universidad. Desde cada una de las culturas académicas propias, cada centro deberá aplicar estas políticas de género a las necesidades y a la realidad identificada en el entorno más próximo, tanto para el alumnado como para el personal docente.

#### *1.2.1. Crear un distintivo de igualdad para promover la igualdad de género en todos los centros, facultades y escuelas*

A fin de promover e incentivar la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en los centros universitarios, se creará un distintivo de igualdad para anualmente premiar a los centros que destaquen por su labor a favor de la igualdad de género. Para decidir los centros premiados se tendrá en cuenta si los planes de estudio de las titulaciones impartidas recogen materias que tratan la igualdad de género, también el número de personas expertas en igualdad de género y feminismo con el que cuenta el centro, el número de actividades de promoción y sensibilización de la igualdad que tienen lugar anualmente, la paridad en los órganos de gobierno decanal y directivo, el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos del centro, las políticas de captación y de nuevo alumnado con perspectiva de género, entre otras. El premio consistirá en una cantidad de dinero (aún sin concretar) para que la dirección o el decanato lo utilice en desarrollar políticas de género en el centro.

#### *1.2.2. Impulsar las actividades docentes y de sensibilización con perspectiva de género en los centros*

Esta acción quiere reforzar y darles continuidad a las actividades docentes con perspectiva de género y a las actividades de sensibilización con perspectiva de género que cada año convoca la Unidad de Igualdad desde hace varios años. Las actividades docentes y de sensibilización suponen, por una parte, darles oportunidad a las iniciativas de docentes y de la comunidad universitaria, en general, alrededor de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en cada uno de los campos elegidos por las personas participantes. Por otra parte, concreta las acciones a favor de la igualdad al ámbito más próximo para el alumnado y el personal docente: los centros y las facultades.

## Objetivo operativo 1.3

### Fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos y en las tomas de decisión

Muchas veces las mujeres se muestran menos disponibles a ejercer funciones de representación, por lo que se deben analizar las causas de esta falta de disponibilidad para detectar si, además de invitarlas a participar, las organizaciones se deberían esforzar por revisar sus dinámicas de funcionamiento para incluir a las mujeres y promover una participación más activa de ellas en sus órganos.

### *1.3.1. Promover la presencia paritaria de hombres y mujeres en los congresos, comités y otros espacios y actividades universitarias*

Diseñar acciones efectivas y concretas para garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los congresos, comités y otros espacios y actividades universitarias. Esta medida pretende acabar con la reproducción de las tradicionales desigualdades entre hombres y mujeres favoreciendo y fortaleciendo la constitución paritaria para romper dinámicas viciadas entre «grupos de pares» y, por otro lado, facilitar que las mujeres acepten esta mayor carga de responsabilidad al ocupar más espacios de poder.

### *1.3.2. Garantizar la paridad en los órganos unipersonales, órganos colectivos, espacios de poder y consultivos, y en las candidaturas electorales*

La presencia de las mujeres en los espacios públicos donde se deciden las políticas de la institución es fundamental para avanzar en la consecución de una igualdad efectiva. La Universidad de Vigo debe por todos los medios facilitar que los órganos de gobierno y de representación reflejen la composición real de nuestra institución y favorecer el desarrollo del liderazgo femenino para que las mujeres sean partícipes activas en las decisiones de la organización. Por las mismas razones, la designación de las personas que representen la institución en órganos y en comités externos deben también respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

## **Objetivo operativo 1.4**

**Velar para que exista un equilibrio representativo entre los sexos en todos los niveles del cuadro de personal, incluidos los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de la investigación.**

**Resulta fundamental promover la paridad en todos los niveles del cuadro de personal de la universidad, a fin de favorecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.**

### *Acciones*

#### *1.4.1. Mantener la actual existencia de un equilibrio representativo entre los sexos en las jefaturas de servicio y otros niveles laborales*

La universidad debe promover, en la medida de lo posible, la existencia de un equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles laborales, a fin de favorecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres de forma concreta.

#### *1.4.2. Favorecer la existencia de un equilibrio paritario por sexo en los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de la investigación*

Resulta fundamental promover la presencia de mujeres y hombres paritaria en los ámbitos de la supervisión y dirección de los servicios de investigación, a fin de terminar con los sesgos androcéntricos e incorporar de forma efectiva la perspectiva de género en la investigación.

## Eje 2. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la universidad

**Objetivo estratégico.** Diseñar, funcionar y gobernar integrando la perspectiva de género de forma transversal.

La Ley orgánica de universidades considera que la acción de la universidad no se debe limitar a la transmisión del saber, sino que debe mostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno. La Universidad de Vigo debe procurar proyectarle a la sociedad una imagen sin marcas de género que sirva como modelo de referencia. Esto solo es posible si incorpora plenamente la perspectiva de género en sus estrategias y políticas, fortaleciendo las estructuras necesarias para ser un referente social de buena gestión y buenas prácticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Objetivo operativo 2.1**

### 2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad de género

Los diversos diagnósticos realizados a lo largo del año 2019 en nuestra universidad muestran que, por una parte, casi la totalidad de la comunidad universitaria (alumnado, PDI y PAS) le dá mucha importancia a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, pero, paralelamente, apenas conoce las políticas de género impulsadas en la propia universidad, al mismo que la Unidad de Igualdad. Este desconocimiento de los esfuerzos de la institución a favor de la igualdad puede deberse a la falta de recursos humanos y económicos estructurales de la Unidad de Igualdad, para que esta debilidad no ponga en riesgo el trabajo realizado y la continuidad futura de las políticas de igualdad. La institución afianzó y amplió su compromiso con la igualdad de género, pero debe fortalecerlo con acciones concretas.

#### Acciones

*2.1.1. Visibilizar y reforzar la figura del enlace de igualdad para velar por el cumplimiento de los compromisos de igualdad y proponer nuevas actividades y políticas de género en cada centro*

Aunque es cierto que la figura de los enlaces de igualdad en los equipos directivos de los centros y la recomendación en el manual de calidad de que formen parte de sus comisiones de calidad es un elemento muy positivo, hay que visibilizar su figura en cada centro, otorgarles el apoyo formativo específico que necesiten para adquirir las competencias necesarias para ejercer de «enlaces de igualdad» y concretar sus competencias. Además, ampliar sus responsabilidades en cada centro, tales como el seguimiento de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en los centros, la vigilancia en el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación oficial de los decanatos, entre otras medidas, a fin de promocionar la cultura de igualdad en la Universidad de Vigo.

*2.1.2. Reforzar con recursos socioeconómicos la Unidad de Igualdad*

Pese a ser la igualdad entre hombres y mujeres uno de los valores de consenso más apreciados por toda la comunidad universitaria, el desconocimiento de los esfuerzos a favor de la igualdad de género en nuestra universidad también es muy considerable. Este desconocimiento se debe a la falta de recursos humanos y económicos estructurales de la Unidad de Igualdad, que pone en riesgo el trabajo realizado y la continuidad futura de las políticas de igualdad. Hay que dotar de más recursos humanos especializados y administrativos y de un presupuesto adecuado a la Unidad de Igualdad para que pueda desarrollar con eficacia su labor.

## Objetivo operativo 2.2

### Integrar y transversalizar la perspectiva de género en la gobernanza, estructuras y funcionamiento universitario

La política económica y social refleja el compromiso de una institución con el bienestar y con los derechos humanos de mujeres y hombres. La situación de la desigualdad entre mujeres y hombres es objeto de preocupación en el conjunto de instituciones públicas en general. El modo en que esta desigualdad es tratada desde las distintas instancias es cada vez más interdisciplinario, tanto en las estructuras como en los presupuestos y en el funcionamiento de estas instituciones, como la universidad. La realidad muestra que la desigualdad entre hombres y mujeres, junto con la persistencia de sexismo y de estereotipos de género en el mundo laboral, familiar y personal, perdura en el seno de nuestras instituciones universitarias. Solo con la incorporación de la perspectiva de género a nivel integral y transversal, se podrá identificar este problema y resolverlo mediante acciones estructurales que se inspiran en el esqueleto y en el núcleo de nuestra universidad.

#### *2.2.1. Diseñar presupuestos y en la contratación pública de la perspectiva de género*

Tradicionalmente, los presupuestos públicos fueron siempre tratados como «ciegas al género», de modo que su planificación, realización y puesta en funcionamiento afectaba supuestamente de modo igualitario a mujeres y hombres. La neutralidad de género en las finanzas públicas no existe, pues se constata que la ausencia del análisis de género en la realización de los presupuestos se traducirá en impactos bien distintos para mujeres y hombres. La situación de la desigualdad entre mujeres y hombres obliga a tener en cuenta la perspectiva de género en el conjunto de decisiones económicas relativas a la planificación y a la gestión de los presupuestos: qué bienes y servicios producir, cómo producirlos y a quién dirigir esa producción.

#### *2.2.2. Integrar la perspectiva de género en la responsabilidad social, prevención y riesgos laborales, calidad, cooperación y asesoría legal, entre otras instancias de la universidad*

Las políticas públicas son la herramienta que tienen los organismos de gestión para trasladar sus prioridades al funcionamiento de una institución. Igualdad entre hombres y mujeres como prioridad fundamental debe traducirse en el *mainstreaming* o transversalidad de género a la hora de desplegar las acciones vinculadas con la responsabilidad social y con la cooperación al desarrollo, priorizando la desigualdad tradicional que sufren las mujeres. También en el diseño de los programas de prevención y riesgos laborales incorporando las temáticas de salud y mujer (higiene femenina, revisiones ginecológicas, endometriosis, etc.). Resulta fundamental que el servicio de calidad de la universidad incluya la perspectiva de género como elemento indispensable a la hora de evaluar el funcionamiento de los

centros, contenidos con perspectiva de género en los planes de estudio, uso de lenguaje inclusivo y no sexista, etc. Igualmente la asesoría legal en nuestra institución debe incorporar perspectiva de género en sus informes y asesorías (normalizar las acciones positivas, tener en cuenta el contexto patriarcal en sus evaluaciones, etc.).

### **Objetivo operativo 2.3**

#### **Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada**

La universidad, además de incorporar la igualdad entre hombres y mujeres como prioridad en su funcionamiento interno, debe proyectarle un mensaje al resto de la sociedad de compromiso con la igualdad y con los derechos humanos. Para eso hay que fortalecer las estructuras necesarias en su estrategia de comunicación para ser un referente social de buenas prácticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres. El principio de igualdad debe incorporarse en las imágenes, en los discursos y en las actitudes de la propia institución, así como en las personas que la representan para servir de ejemplo y aumentar su prestigio.

##### *2.3.1. Garantizar una comunicación institucional inclusiva (web, redes sociales, papelame etc.) en la universidad*

Las imágenes y los discursos institucionales deben incluir estrategias comunicativas tanto en los medios tradicionales como en las redes sociales, un uso igualitario de las imágenes de mujeres y hombres y el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional, con el fin de construir una narrativa institucional conformada por mensajes a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

##### *2.3.2. Utilizar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones institucionales y adaptar a un lenguaje no sexista la sinalética correspondiente a la nomenclatura de las facultades, escuelas, centros, servicios, unidades y estructuras de la UVigo.*

El principio de igualdad debe incorporarse en las imágenes, en los discursos y en las actitudes de la propia institución, en las facultades, escuelas, centros, servicios y unidades de la universidad, así como en las personas que la representan, a través del uso de imágenes de hombres y mujeres de forma paritaria, en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, además de la construcción de una narrativa institucional conformada por mensajes a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Objetivo operativo 2.4**

#### **Promover la protección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género**

A fin de restituir la justicia tributaria y la fiscalidad para terminar con los sesgos sexistas y la llamada brecha de cuidados en estas políticas públicas, tanto en el ámbito de las pensiones y otras acciones tributarias y fiscales, como también en las ayudas de la acción social en nuestra universidad.

### **Acciones**

*2.4.1. Favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los criterios de selección de las ayudas de acción social. Incluir en los criterios de selección de las ayudas de acción social medidas de acción positiva para compensar la brecha de cuidados.*

Ampliar las situaciones susceptibles de ser financiadas por la acción social de nuestra universidad, incorporando medidas de acción positiva teniendo en cuenta las desigualdades derivadas de cuidados y de sexismo.

## Eje 3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género

**Objetivo estratégico.** Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento para lograr la excelencia universitaria.

La contribución de las mujeres al desarrollo humano es mucho mayor de lo que históricamente se tiene reconocido. Esta invisibilidad sigue siendo una tendencia actual de la que la Universidad de Vigo no escapa, como demuestra el hecho de que solo una mujer fuese reconocida hasta lo de ahora como doctora honoris causa. Es sino para que reflejen la realidad del mundo académico y para que las nuevas generaciones encuentren modelos de referencia femeninos alejados de los estereotipos de género. También es fundamental para promover la igualdad de género a la imagen que la institución proyecta fuera de su ámbito. El principio de igualdad debe incorporarse en las imágenes, en los discursos y en las actitudes de la propia institución, así como en las personas que la representan para servir de ejemplo y aumentar su prestigio. A pesar de su mayor rendimiento académico, las graduadas de la Universidad de Vigo se incorporan más tarde y en condiciones más precarias que los hombres al mundo profesional. Por otra parte, la elección estereotipada de estudios sigue siendo una rémora para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres que no favorece ni a la institución ni al progreso social.

### Objetivos operativo 3.1

#### Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia

##### Acciones

##### *3.1.1. Elaborar cursos de formación online de género para formar a toda la comunidad universitaria*

La formación en género es una de las demandas mayoritarias entre el alumnado, PDI y PAS de nuestra universidad, tal y como se desprende de los resultados de las investigaciones desarrolladas a lo largo del año 2019 referida a las necesidades sentidas entre la comunidad universitaria en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, tanto de nuestra universidad como de otros ámbitos, especializadas en la temática de la igualdad de género y el feminismo, adaptados al entorno virtual. La flexibilidad espacio-temporal de la acción educativa online resulta imprescindible a la hora de adaptar el género a todas las posibles situaciones de las personas del potencial alumnado de esta formación virtual.

##### *3.1.2. Diseñar una maestría propia de formación en género y recursos docentes con perspectiva de género para la comunidad docente*

La demanda masiva de formación en género entre el alumnado, el PDI y el PAS de nuestra universidad, que muestran las investigaciones desarrolladas a lo largo del año 2019, requiere que nuestra universidad diseñe una oferta formativa de posgrado impartido por expertas en género y feminismo, tanto de nuestra universidad como de otros ámbitos, a fin de cubrir esta demanda sentida por la comunidad universitaria. Debemos recordar que la Universidad de Vigo ya tiene experiencia en este sentido, pues ya se ofertó en

el pasado, durante varios años, el Máster en género, educación, políticas de igualdad y liderazgo con gran éxito, que consiguió convertirse en un referente de gran prestigio nacional.

### *3.1.3. Impulsar la elaboración de material docente con perspectiva de género*

Favorecer la creación de materias docentes con perspectiva de género a través de traducciones de materiales al gallego o fomentando y visibilizando los ya existentes, además de evaluar el grado de incorporación de la perspectiva de género en las aulas.

## **Objetivo operativo 3.2**

### **Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación**

Para incrementar la excelencia dentro de la producción científica de nuestra universidad, resulta fundamental incorporar la perspectiva de género en la investigación, a fin de terminar con los históricos sesgos androcéntricos en la producción del conocimiento científico.

#### **Acciones**

#### *3.2.1. Considerar como mérito adicional la inclusión de la perspectiva de género en las acciones de investigaciones financiadas por la Universidad de Vigo*

Diseñar un sistema de valoración adicional para puntuar en positivo la inclusión de la perspectiva de género en la investigación en nuestra universidad, con el fin de favorecer de forma efectiva y real la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.

#### *3.2.2. Promover y ampliar la oferta de formación para promover la inclusión de la perspectiva de género en la investigación*

Ofertar de forma permanente y amplia cursos de formación e innovación educativa y otros recursos formativos que favorezcan la formación de nuestro PDI, con el propósito de favorecer la inclusión de la perspectiva de género en la producción de conocimiento científico.

#### *3.2.3. Impulsar la realización de evaluaciones ciegas de las convocatorias propias de bolsas, estancias y proyectos de investigación de la Universidad de Vigo*

Garantizar la evaluación justa y libre de enfoques sexistas de los proyectos de investigación en la Universidad de Vigo, mediante el anonimato de la identidad sexual de las personas que solicitan un proyecto de investigación.

#### *3.2.4. Favorecer una línea de publicaciones propias sobre estudios e investigación con perspectiva de género*

Visibilizar la importancia y la relevancia de los estudios de género en nuestra universidad mediante la creación de una línea de publicaciones específica sobre los estudios de género y/o feministas.

### Objetivo operativo 3.3

#### Impulsar la investigación con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad

La investigación más reciente mostró como en muchos campos del conocimiento científico, desde las humanidades hasta la medicina, pasando por las ciencias sociales y la ingeniería, las variables de sexo y género no son aún suficientemente consideradas. Perduran estereotipos y enfoques partidistas en la investigación y en los desarrollos tecnológicos, que muchas veces construyen como norma universal lo que son las realidades, experiencias y expectativas de un grupo de personas, mayoritariamente hombres, y consideran como desviaciones de la norma las realidades de otras personas. La ciencia, como cualquier otro campo de la actividad humana, no está libre de los condicionantes culturales y sociales de su tiempo: los estereotipos de género y la menor valoración social de que son objeto las mujeres se trasladan a menudo a una consideración estereotipada y menor de sus realidades específicas, sean de orden social o de orden biológico, en la investigación. En las últimas décadas los estudios de género contribuyeron a desvelar y a conocer ámbitos de la realidad hasta entonces inexplorados, y también a reducir sesgos y errores en conceptos y teorías. El género es un claro ámbito de innovación en la ciencia y en la tecnología.

#### Acciones

##### 3.3.1. Promover la investigación en el marco de los estudios de género

El conocimiento científico no es un producto inocuo u objetivo, sino que es el resultado de una serie de decisiones atravesadas por sesgos de género derivados del propio contexto social, y que determinan qué se decide investigar, cómo se decide investigar, quién decide investigar y por qué lo decide investigar. Hasta ahora, el patrón de medida universal era el hombre y las realidades fuera de este, como las mujeres, se excluían, se invisibilizaban o se infravaloraban. De ahí que sea fundamental el impulso de una investigación y transferencia que incluya la perspectiva de género y los estudios de género entendidos como campo interdisciplinario centrado en el género como categoría central que incluye estudios feministas, estudios de la mujer, estudios del hombre y los estudios LGTB. Se recomienda iniciar por una línea de estudios de género en los programas de doctorado.

##### 3.3.2. Procurar la ampliación de los premios Exeria para tesis de doctorado con perspectiva de género

La labor de los premios Exeria que galardona la incorporación de la perspectiva de género entre nuestro alumnado a la hora de desarrollar su TFG y TFM está produciendo conocimientos científicos muy significativos sin sesgos de género en sus contenidos. Por todo esto, es importante continuar con la convocatoria anual de estos premios y ampliarlo a las tesis de doctorado con perspectiva de género.

### Objetivo operativo 3.4

#### Impulsar la presencia de mujeres en la investigación y visibilizar y reconocer las contribuciones de las mujeres en la generación de conocimiento

La única forma de luchar contra los estereotipos y los sesgos de género en la investigación y en los desarrollos tecnológicos es incorporar la perspectiva de género a la investigación, y así reducir sesgos y errores en conceptos y teorías. Paralelamente, es imprescindible visibilizar a las mujeres científicas que contribuyeron al conocimiento científico de la humanidad y que, desgraciadamente, sufrieron el

llamado «efecto Matilda» que las ignoró, invisibilizó o negó a las autoras de grandes descubrimientos científicos, sociales, humanísticos y tecnológicos. El género es un claro ámbito de innovación en las ciencias exactas, en las ciencias sociales, en el ámbito humanístico y en el ámbito tecnológico.

## Acciones

*3.4.1. Impulsar el liderazgo y la presencia de mujeres investigadoras principales en la investigación, junto con la formación de grupos de investigación paritarios*

Después de una serie de años de políticas de igualdad en nuestra universidad, resulta pertinente determinar su impacto en las trayectorias académicas del PDI. Habitualmente, los sesgos de género en este colectivo se visualizan a través de un gráfico reflejando el denominado «efecto tijera», referido a que, a pesar de que en las primeras etapas de la carrera académica e investigadora existe un mayor número de mujeres, conforme se va ascendiendo en las responsabilidades y cargos –como doctorados o cátedras, por ejemplo–, aumenta el número de hombres y desciende el de mujeres. Por todo esto, se debe reforzar a través de acciones positivas la prevalencia de las mujeres sobre los hombres a la hora de ser investigadoras principales (IP) de proyectos o en otras actividades de la investigación.

*3.4.2. Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la comisión de investigación, junto con la presencia de expertas en género*

Es fundamental que la Comisión de Investigación sea un espacio paritario y que en él existan personas investigadoras caracterizadas por su experiencia en la temática de los estudios de género en general, a fin de que las cuestiones tratadas en esta comisión incorporen la perspectiva de género y recojan la mayor pluralidad en la opinión de las personas que representan la comunidad investigadora.

*3.4.3. Crear una normativa para garantizar el equilibrio de género en la selección de las personas futuras honoris causa*

La trayectoria de la Universidad de Vigo a la hora de otorgar honoris causa, al igual que en muchas universidades, tiene un sesgo de género a favor de los hombres, por lo que, siguiendo con las últimas denominaciones del honoris causa a dos destacadas expertas en estudios de género, es importante plasmar este criterio de reequilibrio de género en la elección de las próximas personas honoris causa.

*3.4.4. Favorecer la coordinación de una normativa común a toda la Universidad de Vigo de citas bibliográficas tipo Chicago, con el fin de darle visibilidad a la autoría de las mujeres*

Es fundamental sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la ausencia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la persistencia del sexismo en la sociedad y la necesidad de contribuir a la identificación y al rechazo de todas las formas de discriminación de género mediante la visibilización de la autoría femenina de las obras científicas referidas en las bibliografías citadas en las diversas investigaciones y transferencia científica.

## Eje 4. Trabajar y estudiar en la universidad en igualdad

Objetivo estratégico. Crear un entorno para el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones para toda la comunidad universitaria.

La Universidad de Vigo debería esforzarse por regular todas las situaciones que se puedan generar a favor de la conciliación profesional, familiar y personal entre las personas que conforman la comunidad universitaria, además de procurar eliminar la brecha de cuidados existente entre mujeres y hombres y que perjudica a las primeras. El esfuerzo de la institución debe orientarse a priorizar la «sostenibilidad de la vida» y la importancia de la economía de los cuidados, incorporando estas cuestiones conjuntamente con la parte social para que en las futuras negociaciones de condiciones de trabajo la conciliación sea un tema prioritario.

### Objetivos operativos 4.1

#### Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal

La humanización de la vida universitaria es una prioridad que debe guiar las políticas públicas de nuestra universidad. Debido a la existencia de una fuerte brecha de cuidados, las mujeres de nuestra comunidad son las que más sufren a la hora de conciliar la vida profesional, familiar y personal. Nuestra universidad debe impulsar, por una parte, la corresponsabilidad para reducir esta brecha de cuidados y, por otra, crear toda una serie de herramientas que favorezcan esta conciliación y restauran la injusticia de base debido a la tradición patriarcal de los usos del tiempo en nuestra sociedad.

#### Acciones

*4.1.1. Favorecer la organización de las actividades profesionales y académicas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional*

Crear un incentivo a la corresponsabilidad masculina, sin que esto perjudique a las que más cuidan, pero procurando no perpetuar los roles sexistas. En el caso de existir posibilidades de que haya más de un responsable del cuidado que desempeñe algún trabajo retribuido con derecho reconocido equivalente, este derecho deberá ejercerse alternativamente, según ellos mismos acuerden, pero sin que en ningún caso pueda ser simultáneo. En la medida de lo posible, buscar las fórmulas efectivas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal, siguiendo las acciones más innovadoras que se estén a desarrollar en nuestro país.

*4.1.2. Promover la implementación de un programa de ludoteca ocasional para eventos concretos, destinado a hijas e hijos del PDI, PAS y alumnado de la universidad*

Este servicio ocasional intentaría cubrir las necesidades de conciliar las obligaciones laborales y los cuidados de dependientes menores en congresos, seminarios y otras actividades en la universidad, demandando antes de inscribirse en ellos. También podría activarse en los días en que hay vacaciones escolares y el personal de la universidad debe trabajar.

*4.1.3. Valorar la viabilidad de fórmulas destinadas a favorecer el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, más allá de los permisos de hospitalización*

En este sentido, se realizaría un estudio sobre la viabilidad de crear unas bolsas de horas para favorecer la conciliación en casos concretos y justificados, más allá de los que ya están recogidos en la ley o en la normativa propia de nuestra universidad.

*4.1.4. Realizar una campaña específica entre el PDI, PAS y alumnado que informe sobre la importancia de la sostenibilidad de la vida y de la economía de cuidados y la responsabilidad de todos y todas de estas actividades esenciales para nuestras vidas*

Recoger y difundir de forma sencilla los recursos existentes en nuestra universidad relacionados con la conciliación y con la corresponsabilidad.

## **Objetivo operativo 4.2**

### **Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la universidad**

La universidad debe ser un espacio libre de violencias machistas. La lucha contra la violencia de género debe ser colectiva y la universidad es también responsable de poner todos sus medios para ayudar a mejorar la vida de las mujeres que sufren violencia de género, así como de crear actitudes que promuevan el máximo respeto por todas las personas y relaciones afectivo-sexuales en condiciones de igualdad para evitar situaciones de acoso y de violencia.

## **Acciones**

*4.2.1. Crear una red de profesorado, personal de administración y servicios y alumnado para detectar y apoyar el acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género y difundir los protocolos de actuación en estos casos*

En la actualidad actúa de forma informal una pequeña red de apoyo entre el PDI, el alumnado y el PAS que vela por la identificación, denuncia y resolución de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en nuestra universidad. El propósito de esta medida es formalizar esta red solidaria para hacer más efectiva la comunicación y el apoyo institucional necesario en las situaciones de la existencia de violencias machistas en el espacio universitario.

*4.2.2. Diseñar campañas multilingües contra el acoso sexual, razón de sexo y violencia de género para difundir en las fiestas estudiantiles y entre el alumnado de intercambio entrante*

Continuando con los éxitos de los «puntos lilas» gestionados por las delegaciones del alumnado de nuestra universidad, hay que ahondar más en la prevención de las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan ocurrir en los espacios lúdicos y festivos en nuestra universidad, haciendo

especial hincapié en el alumnado externo del programa Erasmus a través de la adaptación de los materiales de difusión multilingüe y culturalmente adaptada.

### Objetivo operativo 4.3

#### Promover la implicación de los hombres en la constitución de una sociedad más igualitaria

Es importante desarrollar una nueva cultura de los cuidados que reciban una valoración central de la que también sean beneficiarios los colectivos masculinos de nuestra universidad, tradicionalmente excluidos de la economía de los cuidados, y así favorecer el fin de las desigualdades reales y efectivas entre hombres y mujeres, para contribuir a la construcción de una sociedad donde mujeres y hombres compartan, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, todos los ámbitos de la vida.

#### Acciones

##### *4.3.1. Efectuar campañas de sensibilización dirigidas al colectivo de hombres, visibilizando los beneficios que mujeres y hombres obtenemos con la igualdad*

Realizar campañas de sensibilización dirigidas al colectivo de hombres, visibilizando los beneficios que mujeres y hombres obtenemos con la igualdad

##### *4.3.2. Desarrollar campañas de sensibilización con referentes sociales masculinos que respondan a modelos igualitarios de masculinidad*

Elaborar campañas de sensibilización donde se visibilicen figuras públicas destacadas que representan formas de masculinidad más igualitaria.

### Objetivo operativo 4.4

#### *Favorecer la incorporación de los estándares del sello HRS4R de la Comisión Europea*

#### Acción

##### *4.4.1 Promover, en la medida de lo posible, la inclusión de medidas de acción positiva en los criterios de promoción profesional de la universidad, siempre respetando los criterios de calidad y competencia*

Incorporar criterios de acción positiva en la promoción y ascenso profesional, sin obviar los criterios de calidad y competencia, siguiendo los estándares OTM-R del HR, Open, Transparent and Merit Based Recruitment.

##### *4.4.2. Favorecer el uso de medios telemáticos para acciones formativas o reuniones que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar, personal y profesional, procurando que esto no suponga un perjuicio para las trabajadoras derivado de la actual brecha de cuidados*

Aprovechar las facilidades de la existencia de un «gemelo digital» de la Universidad de Vigo para favorecer, en la medida de lo posible, realizar formación permanente a través del teletrabajo o la asistencia a reuniones de trabajo online, a fin de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad del

personal PAS y PDI que lo solicite ocasionalmente y por un tiempo limitado, procurando que esto no suponga un perjuicio para las trabajadoras derivado de la actual brecha de cuidados.

## *Seguimiento*

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad está la de «realizar el seguimiento de todos los planes y actuaciones en materia de igualdad» y la de «impulsar la ejecución de los planes de igualdad, evaluar su aplicación y proponer acciones de mejora».

La Comisión de Igualdad será, por lo tanto, junto con la Unidad de Igualdad como órgano gestor, la encargada de realizar el seguimiento de la ejecución del Plan de igualdad.

Al igual que el primer y el segundo plan, el seguimiento del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2020-2024) se realizará mediante fichas específicas de cada una de las acciones. En ellas se detallará la denominación, descripción, objetivo, responsabilidad, población destinataria, recursos y referencia temporal. Las fichas facilitarán la recogida de información que se irá actualizando para la evaluación final del plan.

Se elaborará una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de implantación de las acciones propuestas en relación con los objetivos establecidos, información que contribuirá para encontrar vías de mejora, tal y como ocurrió con el primer plan.

A los dos años de vigencia del presente plan se realizará un informe de seguimiento que permitirá evaluar su grado de ejecución y proponer la adopción de las medidas adecuadas para lograr el máximo grado de ejecución en la evaluación final.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---