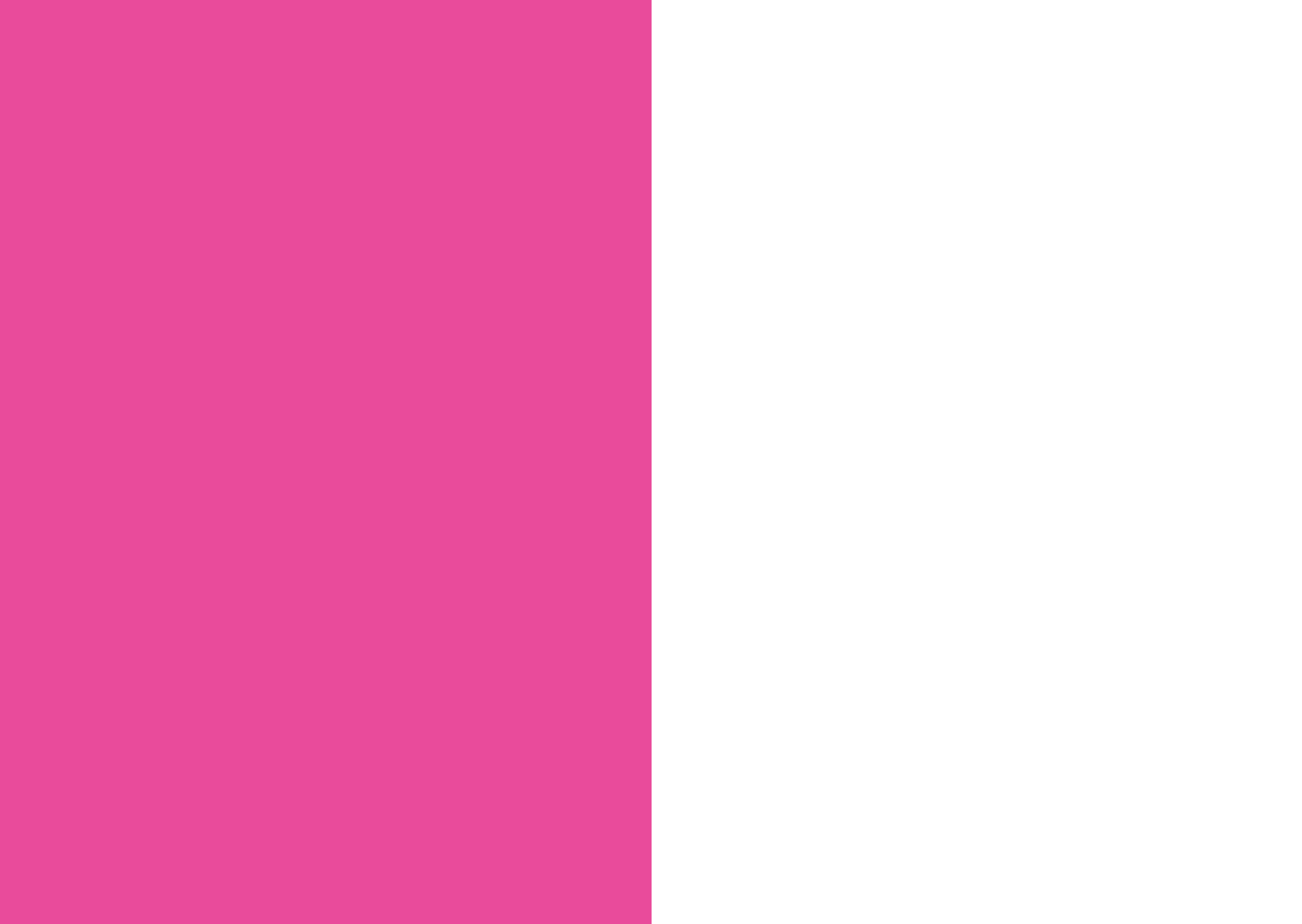


*II Plan de Igualdade  
entre mulleres e homes da  
Universidade de Vigo  
2016/19*



*II Plan de Igualdade  
entre mulleres e homes da  
Universidade de Vigo  
2016/19*

*Edita:* Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo  
*Deseño e maquetación:* Área de Imaxe da Universidade de Vigo  
*Imprime:* Sixpress Color S.L.

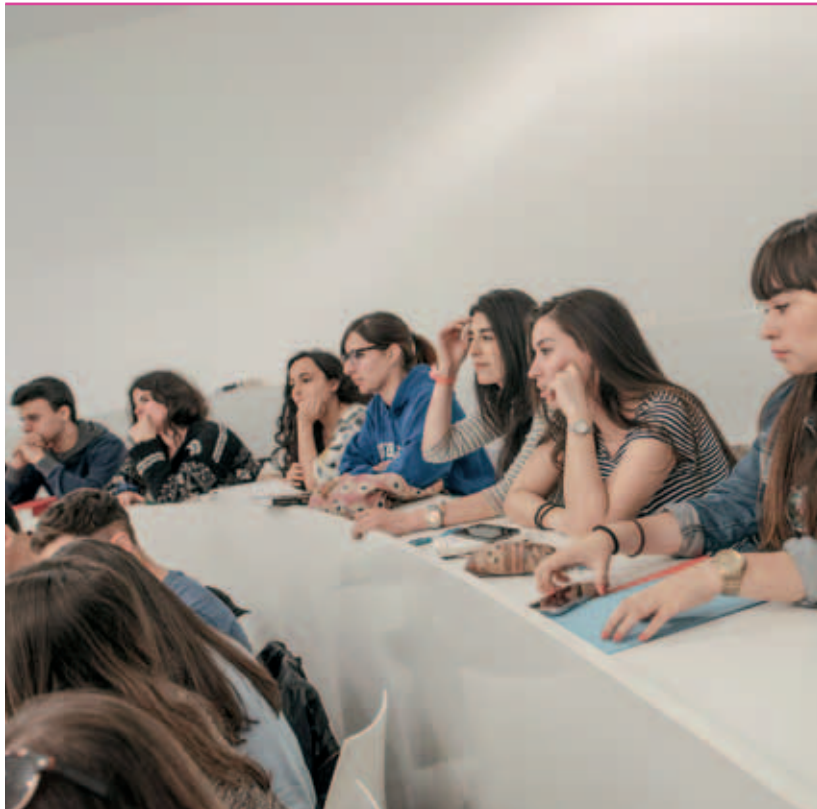
*Impreso en papel reciclado 100%*

Aprobado na sesión do Consello de Goberno  
realizada o 15 de abril de 2016



## Índice

Presentación.....	8
Antecedentes.....	12
Proceso de elaboración.....	16
Características.....	19
Estrutura.....	21
<b>EIXES</b>	
<b>EIXE I.</b> Cultura da igualdade na Universidade de Vigo.....	24
<b>EIXE II.</b> Proxección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.....	32
<b>EIXE III.</b> Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero.....	42
<b>EIXE IV.</b> Condicións sociolaborais con perspectiva de xénero.....	50
Seguimento.....	60



### *Igualdade para acadar a excelencia*

A igualdade entre mulleres e homes segue a ser, tamén no ámbito universitario, unha materia pendente e, aínda que son moitas as fronteas abertas para acadar o obxectivo, cómpre lembrar que na Universidade de Vigo non partimos de cero neste proceso dirixido a acadar unha igualdade real.

Atrás quedan as primeiras accións desenvolvidas desde esta universidade para fomentar os estudos de xénero coa creación no ano 2000 da Cátedra Caixanova de Estudos Feministas e coa posta en marcha seis anos despois da Área de Igualdade, posteriormente convertida en Unidade de Igualdade, de onde xorde este II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo. Este documento, que dá continuidade ao aprobado no ano 2012, introduce novidades como a súa duración de catro anos, fronte aos dous do seu antecesor, co que comparte o obxectivo de deseñar as políticas de igualdade que contribúan a crear unha contorna de convivencia igualitaria que, ademais de ser o xusto, será beneficioso para a nosa institución académica, porque aumentará a súa competitividade ao poder, por fin, sacar rendemento de todo o seu capital humano en igualdade de condicións.

Co presente plan procuramos, ademais, implicar de xeito máis intenso todos os centros que conforman a universidade, impulsando o seu compromiso coa igualdade de xénero e procurando unha complicitade entre eles e as políticas de igualdade. É importante, e así o perseguen as medidas deseñadas no plan, que o principio de igualdade de xénero fundamente toda a actividade universitaria e se incorpore de xeito efectivo e transversal. Así, seremos quen de corraxir a segregación vertical, que fai que só un 26 % das catedráticas sexan mulleres, cando representan máis do 40 % do profesorado; de contribuír a eliminar a segregación estereotipada de estudos e a incorporar as nosas egresadas ao mercado laboral á mesma velocidade ca os homes; de incrementar o número de investigadoras principais, que é inferior ao dos homes, mesmo nos ámbitos de coñecemento con equilibrio de xénero; de impulsar a matriculación de mulleres nas titulacións técnicas e de fomentar as políticas de conciliación e de responsabilidade compartida.

Cómpre entender que este é un traballo de toda a comunidade universitaria e que este II Plan de igualdade entre mulleres e homes nos compete a todos e todas por igual: órganos, estruturas e servizos da institución, pero o que é, se cabe máis importante, a todas as persoas que os ocupan ou dirixen, co obxectivo de naturalizar o principio de igualdade de xénero en todos os ámbitos da actividade universitaria para así acadar a excelencia.

Salustiano Mato de la Iglesia

*Reitor*





### *Antecedentes*

A Universidade de Vigo creou a súa Unidade de Igualdade no ano 2006, antes da obriga legal e introduciu no seu plan estratéxico (2008-2012) como unha das súas metas «desenvolver unha política propia en materia de igualdade».

Posteriormente, no ano 2010 publicábase o *Informe diagnose da igualdade de xénero na Universidade de Vigo*. Coñecer cales eran as fortalezas, debilidades e carencias con respecto á igualdade de xénero foi o obxecto deste estudo e o mesmo informe incluía propostas de accións para redactar o primeiro plan de igualdade entre mulleres e homes.

O seguinte paso que manifestaba o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero foi a aprobación na sesión do Consello de Goberno, do 13 de xuño de 2011, da creación da Comisión de Igualdade e da norma que regula o seu funcionamento.

Esta comisión tivo como unha das súas primeiras funcións encargar a redacción técnica e acordar, para a súa aprobación definitiva no consello de goberno, o primeiro plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo que, cunha vixencia temporal de

dous anos, foi aprobado o 12 de novembro de 2012.

O primeiro plan foi avaliado durante o primeiro cuadrimestre do ano 2015 e o resultado publicouse no *Informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes* (2012-2014) que, ademais de avaliar a execución do primeiro plan, detectaba necesidades e presentaba suxestións de melloras para o segundo.

O informe de avaliación remataba coas seguintes 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 súa vixencia temporal limitou a capacidade para realizalas, pero manifestou 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 por aprobarse o 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 cómpre a implicación na redacción do segundo 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 segundo 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 nas dinámicas de traballo, pero que son necesarias acometer no segundo plan de igualdade para seguir avanzando.

O informe de avaliación ía acompañado dun *Informe de datos da composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2009-2014) que consistía nunha actualización de datos cuantitativos xerais da composición da institución desde unha perspectiva de xénero. Presentábanse algúns datos principais sobre os tres colectivos da comunidade universitaria.



### *Proceso de elaboración*

Unha vez avaliado o primeiro plan, a Comisión de Igualdade puxo en marcha unha enquisa virtual sobre igualdade de xénero dirixida a toda a comunidade universitaria.

A enquisa tiña como obxectivo xeral obter un sentir global sobre a igualdade de xénero na Universidade de Vigo como paso previo á elaboración do segundo plan de igualdade. Non pretendía elaborar unha diagnose, para o que se requiriría unha maior planificación, medios e recursos.

Os obxectivos específicos da enquisa eran:

- Obter información sobre o grao de sensibilización en igualdade de xénero da comunidade universitaria.
- Axudar a identificar necesidades da comunidade universitaria para a promoción da igualdade de xénero.
- Avaliar a difusión que na comunidade universitaria acadou nalgunhas das accións desenvolvidas pola institución en materia de igualdade de xénero.

- Facer partícipe a comunidade universitaria das políticas de igualdade de xénero.

O baixo número de respostas non permite sacar conclusións, pero a información obtida pode axudar a identificar algunhas necesidades da institución no ámbito da igualdade de xénero. Esta información está incorporada, na medida do posible, nas accións deseñadas neste segundo plan de igualdade.

Da análise das respostas poden tirarse, de xeito moi xeral, as seguintes consideracións:

- Segue a existir un parecer xeral de que a institución é unha comunidade illada libre de desigualdades, ao contrario do que sucede na sociedade.
- O principio de igualdade de xénero é importante para a formación universitaria. Hai interese en incorporar a perspectiva de xénero na actividade universitaria, así como na imaxe que a institución proxecta.
- Considérase importante que os órganos de goberno e de representación presenten equilibrio de xénero.
- A Universidade responde en xeral ás necesidades de conciliación, pero é posible mellorar esa resposta para que sexa máis efectiva e alcance a todas e cada unha das persoas.
- Existe interese en que a Universidade de Vigo forme en xénero o seu persoal para mellorar a práctica docente, investigadora e de xestión.
- É necesaria unha maior difusión das accións e dos recursos que a institución pon a disposición da comunidade universitaria para promover a igualdade de xénero.

- A metade das respostas considera necesario elaborar un segundo plan de igualdade.

Coa información obtida do resultado da avaliación do primeiro plan e da enquisa, elaborouse este segundo plan de igualdade. Para a adecuada formulación dalgunhas accións contactouse cos órganos de goberno e servizos responsables da súa execución co gallo de obter maior implicación e de alcanzar o propósito da acción.

Unha vez que a Comisión de Igualdade, na súa sesión realizada o 22 de febreiro de 2016, acordou o borrador do II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016/2019), envióuselles ás persoas que ocupan os cargos de enlaces de igualdade nos centros para que achegasen calquera tipo de suxestións que poderían incorporarse na redacción do plan.

Tras rematar o período de estudo do plan nos centros, expúxoselle á comunidade universitaria para un período de alegacións e observacións durante o que non se presentou ningunha.

O borrador do II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016/2019) sométese a votación para aprobarse definitivamente no Consello de Goberno realizado o 15 de abril de 2016.

### *Características*

- **Adaptado á realidade:** aínda que o plan que se presenta pretende ser ambicioso para avanzar na procura dunha igualdade real, está adaptado á realidade para que a consecución das accións presentadas sexa factible e para que se acaden os obxectivos propostos.
- **Integrador:** as medidas que se propoñen neste plan pretenden incidir positivamente en toda a comunidade universitaria, conciliando intereses e creando contornos de relacións máis igualitarios, e aspirando tamén á igualdade entre as diferentes expresións de diversidade sexual.
- **Transversal:** as accións propostas neste plan alcanzan todos os órganos, estruturas e servizos da institución, así como as persoas que os ocupan ou dirixen co obxectivo de naturalizar o principio de igualdade de xénero en todas as fases da actividade universitaria para acadar a excelencia.
- **Participativo:** a comunidade universitaria foi partícipe das políticas deseñadas neste plan a través da enquisa realizada e do período de alegacións.

- **Dinámico:** o conxunto de accións que se presentan neste plan son progresivas e constitúen as bases do percorrido para acadar a igualdade real de xénero, para o que estarán en constante cambio, adaptándose ás novas realidades e necesidades.
- **Cuadrienal:** o escenario temporal de catro anos permite planificar accións que polo seu contido e concreción necesitan dunha marxe máis ampla de tempo para executalas.

## *Estructura*

A igual que o primeiro plan, o segundo plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo estrutúrase en catro eixes que, á súa vez, conteñen obxectivos estratéxicos e operativos. A partir deses obxectivos concretanse as 85 accións que se consideran necesarias para acadalos.

### *Eixe 1. Cultura da igualdade na Universidade de Vigo*

**Obxectivo estratéxico.** Integrar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como elemento vertebrador da convivencia universitaria.

#### **Obxectivos operativos**

- 1.1. Visibilizar as desigualdades existentes baseadas no xénero e as causas que as provocan.
- 1.2. Sensibilizar sobre a ausencia de igualdade efectiva para implicar toda a comunidade universitaria na consecución dun contorno máis xusto.

- 1.3. Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.
- 1.4. Fomentar a participación das mulleres nos espazos públicos e tomas de decisión.

### *Eixe 2. Proxección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero*

**Obxectivo estratéxico.** Proxectarlle á sociedade unha imaxe sen marcas de xénero que sirva como modelo de referencia.

#### **Obxectivos operativos**

- 2.1. Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.
- 2.2. Visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.
- 2.3. Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.
- 2.4. Promover a inserción profesional das mulleres e contribuír aos seus procesos de empoderamento e liderado.
- 2.5. Fomentar a elección de estudos sen marcas de xénero.

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

**Obxectivo estratéxico.** Integrar a perspectiva de xénero na actividade docente, investigadora e de transferencia de coñecemento para acadar a excelencia universitaria.

#### **Obxectivos operativos**

- 3.1. Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.
- 3.2. Impulsar a ciencia con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.
- 3.3. Impulsar a presenza de mulleres na investigación.

### *Eixe 4. Condicións sociolaborais con perspectiva de xénero*

**Obxectivo estratéxico.** Crear un contorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria.

#### **Obxectivos operativos**

- 4.1. Formar en igualdade para aumentar a calidade do desempeño profesional.
- 4.2. Crear espazos de convivencia laboral igualitarios promovendo especialmente a conciliación e a responsabilidade compartida.
- 4.3. Contribuír a que a Universidade de Vigo sexa un ámbito libre de calquera forma de violencia e acoso por razón de sexo ou de xénero.



## *EIXE I.*

### *Cultura da igualdade na Universidade de Vigo*

#### *Obxectivo estratéxico*

*Integrar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como elemento vertebrador da convivencia universitaria.*

Crear un contorno de convivencia igualitario amais de ser xusto e democrático é, sen dúbida, beneficioso para a institución porque aumentará a súa competitividade ao sacar rendemento de todo o seu capital humano en igualdade de condicións. Para isto é importante que o principio de igualdade de xénero fundamente toda a actividade universitaria e se incorpore de xeito efectivo e transversal.

A pesar dos esforzos realizados durante a vixencia do primeiro plan, segue a haber un parecer xeral de que a igualdade é cousa de mulleres e de competencia exclusiva da Unidade de Igualdade, así como de que na Universidade de Vigo non existen desigualdades e que tanto as mulleres coma os homes dispoñen das mesmas oportunidades para desenvolverse persoal e profesionalmente. Para crear unha conciencia igualitaria é necesario visibilizar as desigualdades existentes e informar da necesidade de corrixilas mediante as políticas que se adopten.

A institución ofrécelle recursos a toda a comunidade universitaria para facilitar a incorporación da perspectiva de xénero no seu desenvolvemento persoal e profesional pero son pouco coñecidos, polo que é necesario afondar na súa importancia e difusión.

Así mesmo, cómpre que os centros da Universidade acaden un compromiso maior coa igualdade de xénero concretando o tipo de accións que é necesario desenvolver na súa organización específica.

Por outra banda, segundo o Informe de avaliación do *I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2012-2014), é necesario implementar unha maior participación das mulleres nos postos de toma de decisión e de representación. Neste sentido, as conclusións do Consello da Unión Europea, do 1 de decembro de 2015, sobre a promoción da igualdade de xénero na investigación, subliñan a necesidade de esforzarse por lograr o equilibrio de xénero nos postos directivos e decisorios das institucións, invita as autoridades a fixar uns obxectivos adecuados para un maior equilibrio de xénero e anima os centros de investigación a cumprir este obxectivos para o ano 2020.

### *Obxectivo operativo 1.1.*

*Visibilizar as desigualdades existentes baseadas no xénero e as causas que as provocan*

A Universidade de Vigo ten realizado avances na integración do principio de igualdade de xénero en toda a súa actividade, pero aínda cómpre afondar no labor de información das desigualdades existentes e das causas que as provocan para axudar a comprender a necesidade das políticas adoptadas na organización e o fundamento delas. Ademais, como centro educativo de referencia transmisor de valores, debe promover que ningunha persoa se sinta excluída pola súa identidade sexual ou de xénero.

### **Acción 1.1.1.**

Crear un observatorio de igualdade como fonte de información para as políticas de igualdade.

### **Acción 1.1.2.**

Velar pola inclusión sistemática da variable sexo en todas as estatísticas, enquisas e recollida de datos que se leven a cabo en calquera ámbito da Universidade.

### **Acción 1.1.3.**

Fomentar a inclusión doutras identidades de sexo ou de xénero na recollida de información para evitar exclusións e que todas as persoas da comunidade universitaria se poidan sentir representadas.

### **Acción 1.1.4.**

Impulsar o traballo de elaboración do sistema de indicadores.

### **Acción 1.1.5.**

Comprometer a institución para que na recollida e no tratamento da información se estableza nos servizos ou unidades que corresponda unha contabilidade interna segundo os criterios do sistema de indicadores.

### **Acción 1.1.6.**

Ampliar o informe cuantitativo de datos cunha diagnose e incorporar enquisas en formato dixital para recoller a percepción da comunidade universitaria sobre cuestións concretas relacionadas coa igualdade.

### *Obxectivo operativo 1.2.*

*Sensibilizar sobre a ausencia de igualdade efectiva para implicar toda a comunidade universitaria na consecución dun contorno máis xusto.*

Segundo se desprende da enquisa sobre igualdade de xénero realizada, segue a existir un parecer xeral de que na Universidade de Vigo hai unha igualdade real de oportunidades entre as mulleres e os homes e as desigualdades son cousas do pasado ou afectan o resto da sociedade, pero non a unha institución de educación pública superior como a nosa. A igualdade formal recollida na lei invisibiliza as desigualdades reais, polo que é preciso sensibilizar, especialmente o alumnado, sobre a inxustiza que provoca esa falta de igualdade efectiva.

Por outro lado, segundo a información obtida da enquisa, agás no sector do persoal de administración e servizos funcionario, poucas persoas coñecen os recursos que a Unidade de Igualdade pon a disposición da comunidade universitaria para fomentar a perspectiva de xénero, polo que é necesario incrementar os esforzos na súa difusión para que alcancen todos os sectores e sexan empregados en toda a actividade universitaria.

#### **Acción 1.2.1.**

Consolidar a programación de actividades de sensibilización e transmisión de valores igualitarios mantendo a presenza nos tres campus e apostando por fórmulas innovadoras dirixidas especialmente ao alumnado.

#### **Acción 1.2.2.**

Incrementar a difusión da normativa específica en materia de igualdade e dos recursos en xénero existentes e futuros a toda a comunidade universitaria.

#### **Acción 1.2.3.**

Situar a Unidade de Igualdade nas redes sociais para difundir as accións e as actividades levadas a cabo, recoller e divulgar información especializada e convocatorias de interese e fomentar un foro de debate, comunicación e consulta.

#### **Acción 1.2.4.**

Promover a implicación das delegacións de estudantes para que teñan entre os seus obxectivos o compromiso coa igualdade de xénero.

#### **Acción 1.2.5.**

Incorporar formación específica en xénero no programa de voluntariado da Universidade de Vigo.

#### **Acción 1.2.6.**

Incorporar a perspectiva de xénero no proceso de internacionalización da Universidade de Vigo.

### *Obxectivo operativo 1.3.*

*Impulsar o compromiso dos centros universitarios coa igualdade de xénero.*

A creación dos enlaces de igualdade nos equipos directivos dos centros e a recomendación no *Manual de calidade* de que formen parte das súas comisións de calidade foi valorado moi positivamente na avaliación do primeiro plan como fórmula para espallar a cultura de igualdade na Universidade de Vigo. No entanto, é necesario un maior compromiso e concreción por parte dos centros nesta materia. En xeral, descoñécese a existencia dos enlaces de igualdade, polo que é preciso destacalos para que estean máis presentes na organización dos centros e sexan unha canle efectiva de comunicación e de referencia.

**Acción 1.3.1.**

Promover que cada centro dispoña dunha planificación de accións para desenvolver en materia de igualdade de xénero.

**Acción 1.3.2.**

Ofertar formación en xénero para as e os enlaces de igualdade que contribúa á súa visibilidade e funcións.

*Obxectivo operativo 1.4.*

*Impulsar a participación das mulleres nos espazos públicos e tomas de decisión.*

Nas últimas renovacións dos órganos colexiados da Universidade de Vigo as mulleres perderon representación e non chegaron ao mínimo legal esixido (40 %) en ningún dos órganos, agás os consellos de campus de Ourense e de Pontevedra.

A porcentaxe é tamén baixa nos órganos de representación das traballadoras e traballadores onde nalgúns casos non se chega ao 20 % de representación feminina. No informe de avaliación do primeiro plan de igualdade sinalábase que as mulleres, en xeral, se amosan menos dispoñibles a exercer funcións de representación e que cumpría analizar as causas desta falta de dispoñibilidade para detectar se, ademais de invitalas a participar, as organizacións 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.

Tal e como se indica nas conclusións do Consello da Unión Europea, a presenza das mulleres nos espazos públicos onde se deciden as políticas da institución é fundamental para avanzar na consecución dunha igualdade efectiva. A Universidade de Vigo debe pór todos os

seus medios para facilitar que os órganos de goberno e representación reflectan a composición real da nosa institución e favorecer o desenvolvemento do liderado feminino para que as mulleres sexan partícipes activas nas decisións da organización.

Polas mesmas razóns, a designación das persoas que representen a institución en órganos e comités externos debe tamén respectar o principio de presenza equilibrada de mulleres e de homes.

**Acción 1.4.1.**

Analizar as causas da falta de dispoñibilidade das mulleres para exercer funcións de representación e sindicais.

**Acción 1.4.2.**

Coordinar cos sindicatos accións de formación ou doutro tipo para promover a participación das mulleres nos seus órganos.

**Acción 1.4.3.**

Velar porque todos os equipos de goberno da institución e dos centros sexan paritarios.

**Acción 1.4.4.**

Crear un procedemento para comunicarlle 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 para velar pola representación equilibrada.

**Acción 1.4.5.**

Ofertarlles formación específica ás mulleres para aumentar a súa presenza nos órganos de representación e goberno.





## *EIXE II.*

### *Proxección social da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero*

#### *Obxectivo estratéxico.*

*Proxectarlle á sociedade unha imaxe sen marcas de xénero que sirva como modelo de referencia.*

Tal e como di a exposición de motivos da Lei orgánica de universidades, a acción da universidade non debe limitarse á transmisión do saber. Debe xerar opinión, demostrar o seu compromiso co progreso social e ser un exemplo para a súa contorna.

Aínda que a Universidade de Vigo xa ten un percorrido de incorporación da perspectiva de xénero nas súas estratexias e políticas, cómpre fortalecer as estruturas necesarias para ser un referente social de boa xestión e boas prácticas dirixidas a acadar unha igualdade efectiva de mulleres e homes. Debe afianzar o seu compromiso coa igualdade para lograr os obxectivos e para non pór en perigo os avances ata o de agora realizados.

A achega das mulleres ao desenvolvemento humano é moito maior do que historicamente se ten recoñecido. Esta invisibilidade continúa a ser unha tendencia actual da que a Universidade de Vigo non escapa como demostra o feito de que só unha muller fose recoñecida ata o de agora como doutora honoris causa. É importante visibilizar e recoñecer os logros das mulleres non só por xustiza histórica, senón para que reflectan a realidade do mundo académico e para que as novas xeracións atopen modelos de referencia femininos afastados dos estereotipos de xénero.

Tamén é fundamental para promover a igualdade de xénero a imaxe que a institución proxecta fóra do seu ámbito. O principio de igualdade debe ser incorporado nas imaxes, nos discursos e nas actitudes da propia institución, así como nas persoas que a representan para servir de exemplo e aumentar o seu prestixio.

A pesar do seu maior rendemento académico, as egresadas da Universidade de Vigo incorpóranse máis tarde e en condicións máis precarias ca os homes ao mundo profesional. Por outra banda, a elección estereotipada de estudos continúa a ser unha rémora para avanzar na igualdade entre mulleres e homes que non favorece nin a institución nin o progreso social.

### **Obxectivo operativo 2.1.**

*Fortalecer o compromiso da institución coa igualdade de xénero.*

Segundo o *Informe de avaliación do I plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo*, a institución afianzou e ampliou o seu compromiso coa igualdade de xénero, pero debe fortalecelo con accións concretas. Durante a vixencia do primeiro plan non se dotou de recursos humanos estruturais a Unidade de Igualdade e para que esta omisión non poña en risco o traballo realizado e a continuidade futura das políticas de igualdade, é necesario afrontar esta debilidade.

As accións recollidas neste obxectivo operativo están dirixidas a consolidar o compromiso da Universidade de Vigo coa igualdade de xénero dándolles continuidade ás políticas ata agora desenvolvidas para facelas duradeiras, estables e recoñecidas por toda a sociedade.

#### **Acción 2.1.1.**

Aproveitar as novas relacións de postos de traballo para dotar a Unidade de Igualdade de persoal técnico cualificado cunha categoría e unha estabilidade acordes coa responsabilidade das funcións asumidas.

#### **Acción 2.1.2.**

Manter o crédito orzamentario para as políticas de igualdade e visibilizalo nos orzamentos da institución.

#### **Acción 2.1.3.**

Consolidar o acto institucional do Día Internacional das Mulleres e a concesión do Premio Uviguala facendo partícipe a comunidade universitaria.

#### **Acción 2.1.4.**

Buscar fórmulas para introducir a valoración do principio de igualdade na contratación pública e para facer o seguimento do cumprimento das obrigas establecidas nas cláusulas.

#### **Acción 2.1.5.**

Impulsar a elaboración dos orzamentos da Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.

**Acción 2.1.6.**

Manter a presenza da Universidade de Vigo nas redes e encontros pola igualdade no ámbito estatal e internacional procurando a participación activa neles.

**Acción 2.1.7.**

Impulsar a elaboración dun directorio de empresas que traballen con perspectiva de xénero para fortalecer a igualdade como un criterio da institución na relación con outras empresas.

**Acción 2.1.8.**

Facer partícipe a comunidade universitaria das políticas de igualdade.

*Obxectivo operativo 2.2.*

*Visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento.*

Tal e como se recolle no informe de avaliación, en vinte e cinco anos de existencia só unha muller foi nomeada doutora honoris causa na Universidade de Vigo, situación que non reflicte en absoluto a participación e a achega social e histórica das mulleres ao desenvolvemento da humanidade, polo que é urxente corrixir este desequilibrio.

Cómpre tamén que a institución visibilice e recoñeza a contribución ao seu propio prestixio e competitividade das mulleres que desenvolven a súa carreira nela, non só para reflectir a realidade senón tamén para ofrecerlles modelos femininos non estereotipados ás novas xeracións.

**Acción 2.2.1.**

Elaborar un informe de debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades respecto á visibilidade das mulleres referido aos diferentes ámbitos e campus.

**Acción 2.2.2.**

Aprobar unha normativa de distincións honoríficas e de selección de persoas para impartir leccións maxistras nos actos institucionais que recolla medidas para corrixir a falta de equidade e os trazos de discriminación indirecta relativas ao xénero.

**Acción 2.2.3.**

Manter a promoción e o apoio a manifestacións artísticas e culturais lideradas por mulleres deseñando fórmulas específicas para difundir as manifestacións científicas.

**Acción 2.2.4.**

Nomear espazos da Universidade con nomes de mulleres destacadas.

**Acción 2.2.5.**

Impulsar que nos actos institucionais se presenten investigacións en xénero e feministas.

*Obxectivo operativo 2.3.*

*Comunicar con perspectiva de xénero e transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada.*

De acordo co informe de avaliación do primeiro plan, a Universidade de Vigo 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 con prioridade nos actos públicos e nas campañas. A institución debe coidar moito a imaxe que transmite. Se está interesada en proxectar unha imaxe pública comprometida, innovadora e de calidade a presenza equilibrada de mulleres e homes debe ser prioritaria, así como o respecto a calquera orientación sexual ou identidade de xénero.

Por outro lado, segundo a información obtida da enquisa, o principio de igualdade de xénero é importante para a formación universitaria e hai interese en incorporar a perspectiva de xénero na actividade universitaria, así como na imaxe que a institución proxecta.

**Acción 2.3.1.**

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

**Acción 2.3.2.**

Deseñar e implantar un procedemento de seguimento da incorporación da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da institución con prioridade nos actos públicos e nas campañas.

**Acción 2.3.3.**

Incorporar sistematicamente a igualdade de xénero de forma transversal en todos os contidos que elabore e difunda a Universidade.

**Acción 2.3.4.**

Aproveitar as campañas que se deseñen na institución para promover a igualdade de xénero, incluíndo a non discriminación por orientación sexual e por identidade de xénero.

**Acción 2.3.5.**

Garantir o emprego da linguaxe inclusiva en toda a comunicación institucional.

*Obxectivo operativo 2.4.*

*Promover a inserción profesional das mulleres e contribuír aos seus procesos de empoderamento e liderado.*

Segundo o *Estudo sobre a situación profesional das persoas tituladas da Universidade de Vigo* (2005-2010) os homes presentan unha proporción superior de contratos de traballo por tempo indefinido (75,2 % contra o 64,7 %) mentres que as mulleres presentan unha maior proporción de contratos de traballo de tipo temporal, en prácticas e outras modalidades. Ademais, a proporción de homes directivos case duplica a de mulleres (11,3 % contra 6,6 %) e, polo contrario, as mulleres que desenvolven empregos non cualificados duplican os homes (10,1 % contra 4,9 %). A presenza feminina respecto á dos homes é maior nas organizacións de ámbito público ca as do privado.

Amais, conforme os resultados do último estudo de inserción laboral das persoas tituladas publicado pola Axencia Galega para a Calidade do Sistema Universitario Galego, o tempo medio en atopar o primeiro emprego dende a obtención do título é maior nas mulleres (8,24 meses) ca nos homes (5,75 meses).

Polo que se refire ao emprendemento do estudantado universitario, a participación feminina é claramente inferior á masculina. Así, por exemplo, nas edicións dos Premios Incuvi 2014 e 2015 a porcentaxe de mulleres promotoras acadou unha media do 25 % fronte ao 75 % de homes participantes. Esta brecha é aínda maior en ámbitos como o das iniciativas empresariais de base tecnolóxica.

Polo tanto, a Universidade debe esforzarse para que as súas tituladas se incorporen profesionalmente ao mercado laboral en condicións similares ás dos seus titulados tendo en conta ademais que o rendemento académico das súas alumnas é superior ao dos seus alumnos, como se constata nos premios extraordinarios de fin de carreira e grao outorgados pola Universidade de Vigo o curso académico 2014/2015, nos que un 56,67 % foron concedidos a mulleres.

**Acción 2.4.1.**

Elaborar accións de orientación laboral e seguimento das alumnas egresadas que as axude a acadar unha incorporación profesional en igualdade de condicións ca os alumnos egresados.

**Acción 2.4.2.**

Fomentar a cultura do emprendemento feminino con accións formativas e de sensibilización.

**Acción 2.4.3.**

Estudar a potencialidade emprendedora das universitarias da Universidade de Vigo.

**Acción 2.4.4.**

Favorecer o establecemento de mentorías femininas a prol da promoción de mulleres.

*Obxectivo operativo 2.5.*

*Fomentar a elección de estudos sen marcas de xénero.*

Conforme o informe de composición, a presenza de alumnas no ámbito tecnolóxico é só dun 23,80 %. No entanto, no ámbito de

artes e humanidades, 71,70 %, e no de ciencias da saúde, 76,20 %, a presenza de mulleres é moi alta con respecto á dos homes.

Como xa indicaba o informe de avaliación do primeiro plan, a Universidade de Vigo, en colaboración con centros de educación secundaria, debe contribuír a evitar a elección estereotipada de estudos entre o alumnado fomentando especialmente as vocacións técnicas nas alumnas aproveitando a súa ampla experiencia na formación das enxeñarías.

**Acción 2.5.1.**

Colaborar na introdución da perspectiva de xénero na información e orientación preuniversitaria para evitar eleccións académicas condicionadas polo perfil de xénero.

**Acción 2.5.2.**

Analizar as causas polas que as estudantes non elixen as carreiras técnicas para o seu futuro académico.

**Acción 2.5.3.**

Promover mecanismos de captación de alumnas específicos para o caso das enxeñarías na Universidade de Vigo.



### *EIXE III.*

#### *Docencia, investigación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero*

##### *Obxectivo estratéxico*

*Integrar a perspectiva de xénero na actividade docente, investigadora e de transferencia de coñecemento para acadar a excelencia universitaria.*

A excelencia universitaria só se pode acadar integrando a perspectiva de xénero en toda a actividade da institución. Para incrementar a calidade da docencia universitaria debe ser integrada no deseño dos programas, na forma de ensinar, nos sistemas de avaliación e nas estruturas académicas.

En canto á investigación, a igualdade de xénero é unha das prioridades clave da European Research Area. Os obxectivos relativos a ela de Horizonte 2020 fíxanse con respecto á representación equilibrada de mulleres e homes de xeito que, a igual puntuación, se priorizan os equipos igualitarios e ao reforzamento da perspectiva de xénero no contido da investigación. Estas esixencias obrigan a

Universidade de Vigo a adaptarse se pretende que a súa investigación sexa competitiva.

A igualdade entre mulleres e homes no ámbito científico contribuirá á diversidade, excelencia e calidade dos resultados e fará a investigación máis sensible aos retos sociais; retos que son unha responsabilidade compartida entre ambos os xéneros.

### *Obxectivo operativo 3.1.*

#### *Fomentar a inclusión da perspectiva de xénero na docencia.*

Tal e como se recolle no informe de avaliación do primeiro plan de igualdade, é necesario acometer con carácter de urxencia unha análise de todos os plans de estudo que se imparten na institución e a Universidade de Vigo debería establecer 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.

Segundo a información obtida da enquisa sobre igualdade de xénero realizada á comunidade universitaria, hai interese en que a Universidade de Vigo forme en xénero o seu persoal para mellorar a práctica docente, investigadora e de xestión e o principio de igualdade de xénero considérase importante para a formación universitaria.

As accións descritas a continuación van encamiñadas a fomentar a transversalización da perspectiva de xénero en toda a formación do alumnado para a adquisición das súas competencias profesionais e desenvolvemento persoal.

#### **Acción 3.1.1.**

Buscar novas vías de colaboración cos centros e co profesorado para revisar e completar a base de datos que recolla toda a oferta formativa específica de xénero da Universidade de Vigo.

#### **Acción 3.1.2.**

Aproveitar os procesos de modificación de titulacións que se leven a cabo co obxecto de actualizar os plans de estudo e adaptalos ao contexto actual para introducir neles a perspectiva de xénero.

#### **Acción 3.1.3.**

Indagar nos contidos máis demandados polo alumnado en materia de xénero e igualdade e deseñar unha oferta formativa complementaria para cubrir esas necesidades.

#### **Acción 3.1.4.**

Manter as convocatorias de axudas e premios para a organización de actividades docentes e elaborar recursos con perspectiva de xénero.

#### **Acción 3.1.5.**

Impartir formación en xénero ás persoas coordinadoras do plan de acción tutorial.

#### **Acción 3.1.6.**

Organizar encontros para difundir boas prácticas docentes con perspectiva de xénero.

#### **Acción 3.1.7.**

Ampliar e diversificar a oferta formativa dirixida ao profesorado para introducir a perspectiva de xénero na docencia.

### **Acción 3.1.8.**

Incorporar contidos específicos en xénero, incluída a realidade LGTBI, na planificación académica oficial do mestrado para o profesorado de ensinanza secundaria ou en calquera outro.

### *Obxectivo operativo 3.2.*

*Impulsar a ciencia con perspectiva de xénero e a súa transferencia á sociedade.*

A investigación é o motor da actividade universitaria e a transferencia do coñecemento que xera axuda a crear sociedades mellores, pero non está libre de condicionamentos sociais e culturais e os estereotipos de xénero son un deles. Integrar a perspectiva de xénero na investigación aumenta a súa calidade e validez e o xénero é un claro ámbito de innovación, con relevante impacto social, na ciencia e na tecnoloxía.

Incluír a dimensión de xénero nos proxectos que se deseñen na Universidade de Vigo axudará a facelos máis competitivos, polo que a organización debe formar o seu persoal para que a perspectiva de xénero se incorpore de xeito irrenunciable e en calquera ámbito de coñecemento en toda a actividade investigadora.

Por outro lado, tal e como se dicía no informe de avaliación, 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 ofrecerlle á institución para cumprir a normativa que esixe que a perspectiva de xénero informe toda a actividade universitaria, con especial referencia á investigación na normativa europea.

### **Acción 3.2.1.**

Manter actualizada a base de datos dos equipos de investigación en xénero e feministas e apoialos na súa actividade.

### **Acción 3.2.2.**

Ofertarlle ao persoal docente e investigador, especialmente ao de novo ingreso, cursos sobre metodoloxía de investigación que faciliten o deseño de proxectos con perspectiva de xénero.

### **Acción 3.2.3.**

Fomentar a cooperación con outras institucións para crear redes que promovan a investigación con perspectiva de xénero e feminista.

### **Acción 3.2.4.**

Promover a integración da perspectiva de xénero nas convocatorias de axudas propias á investigación.

### **Acción 3.2.5.**

Potenciar a elaboración de traballos de fin de grao e de mestrado vinculados á Unidade de Igualdade.

### **Acción 3.2.6.**

Impulsar e recoñecer o traballo de asesoramento de persoas expertas para incorporar a perspectiva de xénero nos proxectos e nas actividades de investigación.

### **Acción 3.2.7.**

Manter a convocatoria de premios para os traballos de fin de grao e de mestrado que incorporan a perspectiva de xénero.



**Acción 3.2.8.**

Divulgar, difundir, transferir e darlle a coñecer á sociedade as investigacións que inclúan a perspectiva de xénero.

*Obxectivo operativo 3.3.*

*Impulsar a presenza de mulleres na investigación.*

As mulleres continúan a estar infrarrepresentadas no ámbito da investigación, aínda que na Universidade de Vigo nos últimos tres anos houbo un aumento de mulleres participando nos grupos de investigación e actualmente a súa presenza é dun 47 %, só un 35,1 % das investigadoras/es principais (IP) son mulleres.

Segundo o *Informe de composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2009-2014), en todos os ámbitos de coñecemento, agás o humanístico, a presenza de mulleres como IP é menor ca a súa presenza como persoal docente e investigador. Este dato indica as dificultades que están afectando as mulleres para liderar proxectos de investigación nas diferentes ramas de coñecemento, unha situación especialmente preocupante nos ámbitos científico e tecnolóxico.

As accións descritas neste obxectivo operativo van encamiñadas a corraxir este desequilibrio.

**Acción 3.3.1.**

Analizar as causas da falta de mulleres investigadoras principais na Universidade de Vigo, mesmo nos ámbitos onde o número de persoal docente e investigador de mulleres e homes está equilibrado.

**Acción 3.3.2.**

Deseñar estratexias para promover a incorporación de mulleres como persoal docente e investigador no ámbito tecnolóxico e científico.

**Acción 3.3.3.**

Darlles prioridade na concesión de axudas internas aos grupos de investigación que respecten a paridade na súa composición ou cuxo IP sexa muller.

**Acción 3.3.4.**

Facer un seguimento do número de investigadoras para confirmar que o incremento delas se consolida e propoñer medidas de corrección se a evolución é negativa.

**Acción 3.3.5.**

Realizar e difundir unha base de datos das investigadoras da Universidade de Vigo, sinalando os seus campos de experiencia e cales poden ser as súas achegas ao desenvolvemento da sociedade.



#### *EIXE IV.*

#### *Condicións sociolaborais con perspectiva de xénero*

##### *Obxectivo estratéxico*

*Crear un contorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria.*

Segundo o informe de avaliación do primeiro plan, a formación en xénero para persoal docente e investigador (PDI) e persoal de administración e servizos (PAS) desenvolto nestes anos favoreceu a sensibilización, 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 un desempeño profesional cualificado, esta formación debe ser continua, estable e ter recoñecemento.

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 as demandas de conciliación da comunidade universitaria e implantar 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.

Relacionado con isto, as conclusións do Consello da Unión Europea, do 1 de decembro de 2015, sobre a promoción da igualdade de xénero na investigación «invita os centros de investigación, incluídas as universidades, a apoiar unhas condicións laborais e unha organización flexibles e compatibles coa vida familiar para homes e mulleres; por exemplo, favorecendo o reparto equitativo de responsabilidades no fogar, e a revisar a avaliación do rendemento do persoal investigador co obxecto de evitar o trazo sexista.»

Por outra banda, a loita contra a violencia de xénero debe ser colectiva e a Universidade é tamén responsable de pór todos os seus medios para axudar a mellorar a vida das mulleres que sofren violencia de xénero, así como de crear, especialmente entre o seu alumnado, actitudes que promovan o máximo respecto por todas as persoas e relacións afectivo-sexuais en condicións de igualdade para evitar situacións de acoso e violencia.

#### *Obxectivo operativo 4.1.*

*Formar en igualdade para aumentar a calidade do desempeño profesional.*

Da información obtida da enquisa sobre igualdade de xénero, o persoal traballador está interesado en introducir a perspectiva de

xénero na súa actividade profesional.

Durante a vixencia do primeiro plan de igualdade desenvolveuse un importante número de accións formativas dentro dos programas de formación permanente de PAS e de PDI. No entanto, a participación masculina en ambos os casos foi moi escasa. Segundo o *Informe de composición de mulleres e homes da Universidade de Vigo*, durante os anos 2013 e 2014 só un 11,94 % de PDI e un 19,23 % de PAS que asistiron á formación eran homes. O reto de lograr unha sociedade máis igualitaria debe ser un compromiso conxunto e o beneficio de acadala mellorará a vida dos homes e das mulleres.

Continuar coa integración da perspectiva de xénero para a formación de PAS e do PDI da Universidade de Vigo propiciará a súa valoración como un corpo de coñecementos que permite por un lado incrementar o valor ocupacional e as competencias profesionais e, por outro, a calidade de vida persoal e das relacións interpersoais.

#### **Acción 4.1.1.**

Manter e estender a oferta formativa en xénero baseándose nas necesidades detectadas para o PDI e o PAS.

#### **Acción 4.1.2.**

Incluír no baremo dos concursos para o acceso ou provisión de postos de traballo do PAS e PDI a valoración da formación en igualdade de xénero.

#### **Acción 4.1.3.**

Impulsar a participación dos homes nos cursos de formación en igualdade.

#### **Acción 4.1.4.**

Apoiar a organización de cursos en liña masivos abertos en temas de xénero.

#### *Obxectivo operativo 4.2.*

*Crear espazos de convivencia laboral igualitarios promovendo especialmente a conciliación e a responsabilidade compartida.*

Conforme as conclusións do informe da *Análise das traxectorias profesionais de mulleres na Universidade de Vigo*, os problemas de conciliación entre a carreira académica e as responsabilidades familiares xorden nos discursos sobre docencia, investigación, promoción, desempeño de cargos; practicamente, en todas as informantes, en todos os ámbitos, en todas as idades e en todas as categorías.

O informe de avaliación do primeiro plan de igualdade concluíu que 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.

A maioría das persoas que responderon a enquisa sobre igualdade de xénero, consideran que a Universidade de Vigo responde ás súas necesidades de conciliación, pero nalgúns casos manifestan que pode ser mellorable. A conciliación debe ser un dereito de todas e cada unha das persoas que conforman a organización, polo que a Universidade debe coñecer cales son as súas carencias e dar indicacións claras de cara a regular as situacións de conciliación.

Así mesmo, a maternidade cumpre unha función social que debe ser asumida coa mesma responsabilidade tanto por homes coma por mulleres e as institucións deben contribuír, coas medidas necesarias, a que os labores de coidados que implica non mingüen a capacidade de desenvolvemento profesional e persoal das mulleres.

#### **Acción 4.2.1.**

Analizar as carreiras profesionais das mulleres do sector do PAS e do PDI en relación coa dos homes para detectar posibles discriminacións ou desigualdades.

#### **Acción 4.2.2.**

Analizar os permisos, licenzas e excedencias por coidado de crianzas ou persoas dependentes de mulleres e de homes para detectar o seu impacto nas traxectorias laborais e as súas posibles repercusións.

#### **Acción 4.2.3.**

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

#### **Acción 4.2.4.**

Introducir indicacións concretas na elaboración dos horarios docentes para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

#### **Acción 4.2.5.**

Analizar as necesidades de flexibilización horaria para o PAS coa finalidade de introducir medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

**Acción 4.2.6.**

Elaborar un único documento onde se recollan os dereitos e as posibilidades de conciliación e o procedemento para solicitalos.

**Acción 4.2.7.**

Manter actualizada a Guía de recursos e medidas de apoio á conciliación e buscar estratexias para que eses recursos se poidan aumentar.

**Acción 4.2.8.**

Deseñar un programa propio de voluntariado centrado na atención a persoas con dependencia.

**Acción 4.2.9.**

Promover accións destinadas a fomentar a responsabilidade compartida.

**Acción 4.2.10.**

Introducir medidas específicas de promoción da saúde das mulleres alén das cuestións relacionadas coa maternidade e a lactación.

**Acción 4.2.11.**

Elaborar un plan Concilia para a Universidade de Vigo.

*Obxectivo operativo 4.3.*

*Contribuír a que a Universidade de Vigo sexa un contorno libre de calquera forma de violencia e acoso por razón de sexo ou xénero.*

No informe de avaliación do primeiro plan destácase moi

positivamente que a Universidade de Vigo aprobara o seu *Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo*. Tamén destaca que 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 previr e deter situacións deste tipo.

Loitar contra as causas e as circunstancias que provocan a violencia de xénero sensibilizando toda a comunidade universitaria, especialmente o seu alumnado, na importancia da prevención e da detección debe ser unha das prioridades da institución para acadar un contorno libre de calquera forma de violencia ou acoso por razón de sexo ou de xénero.

**Acción 4.3.1.**

Incentivar, especialmente no alumnado, a formación e a educación afectivo-sexual para promover relacións igualitarias libres de violencias e ataduras.

**Acción 4.3.2.**

Realizar un estudo sobre violencia e acoso por razón de sexo ou de xénero no ámbito da Universidade de Vigo.

**Acción 4.3.3.**

Ofrecer un servizo de asesoramento e apoio psicolóxico para previr e deter as discriminacións ou os comportamentos de acoso ou violencia por razón de sexo ou xénero.

**Acción 4.3.4.**

Manter a liña de traballo empoderadora e non culpabilizante das mulleres levando a cabo campañas de fortalecemento de estratexias para loitar contra a violencia de xénero.

**Acción 4.3.5.**

Elaborar e difundir campañas visibles durante todo o ano para promover espazos igualitarios na Universidade de Vigo.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



### *Seguimento*

Entre as funcións da Comisión de Igualdade está a de «realizar o seguimento de todos os plans e actuacións en materia de igualdade» e a de «impulsar a execución dos plans de igualdade, avaliar a súa aplicación e propoñer accións de mellora».

A Comisión de Igualdade será, polo tanto, xunto coa Unidade de Igualdade como órgano xestor, a encargada de realizar o seguimento da execución do plan de igualdade.

Ao igual ca o primeiro plan, o seguimento do *II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo* (2016-2019) farase mediante fichas específicas de cada unha das accións nas cales se detallará a denominación, descrición, obxectivo, responsabilidade, poboación destinataria, recursos e a referencia temporal. As fichas facilitarán a recollida de información que se irá actualizando para a avaliación final do plan.

Elaborarase unha serie de indicadores que permitan avaliar o grao de implantación das accións propostas en relación cos obxectivos establecidos, información que contribuirá para atopar vías de mellora, tal e como ocorreu co primeiro plan.

Aos dous anos de vixencia do presente plan realizarase un informe de seguimento que permitirá avaliar o seu grao de execución e propoñer a adopción das medidas adecuadas para acadar o máximo grao de execución na avaliación final.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



