
BOAS PRÁCTICAS

para a igualdade de xénero
dos centros da Universidade de Vigo



Fotografía de Heye Jensen en Unsplash

2024

Unha acción pioneira nas universidades españolas

No ano 2021, a Universidade de Vigo (UVigo) puxo en marcha o primeiro distintivo de igualdade, unha medida impulsada a través da Unidade de Igualdade e recollida no terceiro plan de igualdade entre mulleres e homes da nosa universidade. Esta insignia busca recoñecer, impulsar e incentivar a promoción da igualdade entre homes e mulleres nos centros, facultades e escolas universitarias da UVigo. O distintivo pon en marcha un proceso anual de avaliación das actividades, iniciativas e prácticas realizadas, e valora os esforzos dos centros e tamén de moitas persoas que, na nosa universidade, loitan día a día por investigar, ensinar, transferir, xestionar e producir coñecemento desde unha perspectiva feminista.

É moi destacable o esforzo que se está a realizar en centros, escolas e facultades por impulsar as políticas de igualdade, a través de medidas de carácter estrutural e conxuntural, froito nuns casos do arranque de figuras con especial implicación e, noutros casos, dunha aposta colectiva. Todas as candidaturas ao longo das diferentes edicións presentaron exemplos de boas prácticas, non só centradas na sensibilización e divulgación, senón tamén na construción dunha ciencia que incorpore a perspectiva de xénero na docencia e na investigación.



Catro edicións

Neste tempo, xa son trece os centros, escolas e facultades que contan cun distintivo de igualdade obtido nas catro edicións convocadas. Na primeira edición foi recoñecida a Facultade de Filoloxía e Tradución; na segunda obtivérono seis centros: a Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais, o Cinbio, a Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo, a Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía, a Facultade de Ciencias da Educación e o CIM; na terceira foron Atlántic, a Escola de Enxeñaría de Telecomunicación e a Facultade de Dereito; e na última convocatoria, foron distinguidos o Cintex, a Facultade de Comunicación e a Facultade de Comercio.

Os indicadores que se valoran son:

- O esforzo por xerar coñecemento científico con perspectiva de xénero nos contidos dos plans de estudos, na docencia e nas liñas de investigación e transferencia.
- A presenza de persoal experto e de persoas implicadas na promoción da igualdade de xénero.
- A oferta de actividades de promoción e de sensibilización en igualdade.
- A presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de goberno electos e de libre designación do centro.
- O uso da linguaxe inclusiva e non sexista.
- As políticas de captación con perspectiva de xénero.
- A promoción de medidas de conciliación e o impulso da corresponsabilidade.
- A implantación do III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo e das políticas de igualdade da UVigo.
- A posibilidade de que inclúan outras actividades consideradas de utilidade para valorar a convocatoria, especialmente as realizadas en coordinación co alumnado ou co novo persoal investigador do centro.

De entre todas as candidaturas presentadas, identifícanse tres perfís:

- Un primeiro grupo conformado por distintos centros, facultades e escolas que están despregando unha serie de accións e de intervencións a favor da igualdade moi adecuadas e de enorme interese. Unicamente requiren dunha maior extensión entre o seu corpo docente e investigador, nos seus plans de estudo, nos contidos das diversas materias ou nas liñas científicas

de investigación. Nalgúns casos, estes logros descansan no esforzo e arranque dunha ou dúas persoas; noutros casos, o pequeno tamaño do centro ou o pouco tempo de existencia destes retardou procesos que, con todo, mostran un vigor destacado.

- Un segundo grupo está nun nivel de desenvolvemento maior que só precisa dunha maior concreción estrutural, transversal e integral dos plans de estudo e da investigación. Estes centros, cun lixeiro impulso sostido no tempo, conseguirá avanzar de forma significativa.
- Por último, estaría o grupo conformado polos que mostran unhas políticas de igualdade de grande acollida, pois transformaron a formación do seu alumnado ao incorporar a perspectiva de xénero e feminista de forma continuada e permanente no tempo. Ademais, a súa prolífica literatura científica neste ámbito enriqueceu a produción de coñecemento científico xerado desde a epistemoloxía feminista. Todo este traballo está mellorando a calidade e a excelencia da nosa universidade como espazo de educación superior.

Unha proposta moi ben acollida

1.^a edición. Once candidaturas presentadas. Unha única gañadora: a Facultade de Filoloxía e Tradución. Tribunal externo composto pola experta María José Rodríguez Jaume (Universitat d'Alacant).

2.^a edición. Oito candidaturas presentadas. Seis centros gañadores: a Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais, o Centro de Investigacións Biomédicas (Cinbio), a Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo, a Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía, a Facultade de Ciencias da Educación e o Centro de Investigacións Mariñas (CIM). Tribunal externo composto por expertas de todos os ámbitos de coñecemento: Ana de Jesús López Díaz (Universidade da Coruña), Montserrat Cabré i Pairet (Universidad de Cantabria), Mercedes Bengoechea Barolomé (Universidad de Alcalá) e Antía Pérez Caramés (Universidade de Coruña).

3.^a edición. Catro candidaturas presentadas. Tres centros gañadores: Atlantic, a Escola de Enxeñaría de Telecomunicación e a Facultade de Dereito. Tribunal externo composto polas expertas Concepción Torres Díaz (Universitat d'Alacant), Mar Sobral Bernal (Universidade de Santiago de Compostela), Elisabet Mas de les Valls Ortiz (Universitat Politècnica de Catalunya) e M.^a Lluïsa Faxedas Brujats (Universitat de Girona).

4.^a edición. Sete candidaturas presentadas. Tres centros gañadores: o Centro de Investigación en Tecnoloxías, Enerxía e Procesos Industriais (Cintecx), a Facultade de Comunicación e a Facultade de Comercio. Tribunal externo formado por Carmen Fenoll Comes (Universidad de Castilla-La Mancha), María Silvestre Cabrera (Deustuko Unibertsitatea), Ana Cabana Iglesia (Universidade de Santiago de Compostela) e Marta Peña Carrera (Universitat Politècnica de Catalunya).

Unha diagnose polo miúdo do estado da igualdade nos centros

1.ª edición do distintivo de igualdade ±



Acto de entrega da primeira edición

A **Facultade de Filoxía e Tradución** é un exemplo paradigmático do histórico, constante e firme compromiso, e da promoción activa e permanente da igualdade.



Isto conséguese especialmente grazas a un grupo de expertas feministas pioneiras que impulsaron os estudos de xénero e que conseguiron que esa excelencia na xeración de coñecemento científico con perspectiva de xénero impregnase de forma integral a docencia e a formación impartida neste centro. Tamén destaca a incorporación de materias específicas de xénero ou feministas nos graos, mestrados e doutoramentos, e a orientación do traballo fin de grao (TFG) e do traballo fin de mestrado (TFM) desde o punto de vista feminista. Estas iniciativas consolidadas, innovadoras, estruturais,

cunha forte dimensión simbólica e material e un perfil claramente feminista resultou nun desenvolvemento académico de actividades cada vez de maior calidade e excelencia.

2.ª edición do distintivo de igualdade ±



Acto de entrega da segunda edición

O **Centro de Investigación Mariña (CIM)** é un centro de referencia no ámbito da xeración e transferencia do coñecemento do mar. Aínda que ten unha curta historia, realizou unha clara aposta por incorporar a perspectiva de xénero no seu plan estratéxico, o que se está a traducir no impulso dunha organización interna máis igualitaria, no desenvolvemento de actividades participativas de autodiagnose para detectar e corrixir nesgos e desigualdades na súa organización, na aposta por liñas que incorporan o enfoque de xénero, no deseño e implementación de medidas de acción positiva na selección de novo persoal ou na aposta por darlles prioridade ás mulleres como investigadora principal (IP) ou primeira autora. A raíz da obtención deste distintivo, crearon o [concurso de vídeos Marie Tharp](#), un certame dirixido a investigadoras predoutorais e posdoutorais do centro que queiran amosar o seu traballo nunha peza audiovisual dun minuto de duración.



A **Facultade de Educación e Traballo Social** do campus de Ourense promove o principio de igualdade efectiva entre os homes e as mulleres en todos os ámbitos e as actividades desenvolvidas no centro. A súa candidatura destacou pola sobresaliente e pola excelente tradición de docencia e investigación en xénero que desenvolveu ao longo dos anos. Figuras destacadas como Purificación Mayobre Rodríguez, María Lameiras Fernández e moitas outras traballaron e traballan por crear escola e marcar a formación do alumnado, cun destacado valor engadido,

ao ser o centro que oferta máis materias específicas de xénero na nosa universidade. Tamén destaca por unha traxectoria consolidada de contribucións á investigación en xénero e aos estudos feministas, e por considerar a igualdade entre os eixes principais da súa actividade académica.

A través do [distintivo de igualdade](#), a Facultade de Educación e Traballo Social convocou unha bolsa destinada a estudantes para colaborar na investigación e promoción da igualdade. Tamén iniciou un traballo de revisión lingüística da súa web para facer un uso inclusivo e non sexista.

Na **Escola de Enxeñaría de Minas e Enerxía**, centro pioneiro da Universidade de Vigo, cunha brillante, longa e excepcional traxectoria, aínda que pertence a un ámbito masculinizado como o é o espazo CTEM, levan anos facendo un esforzo considerable por desenvolver actividades orientadas á sensibilización e á formación con perspectiva de xénero do seu alumnado. O compromiso coa igualdade da dirección do centro e do seu persoal académico resulta moi destacable e mesmo ten un [apartado](#) visible e propio na web da escola.



A través da dotación económica do distintivo, puideron realizar o concurso de microrrelatos *Contos_EME_2022*, con motivo do Día Internacional da Muller na Enxeñaría e tamén da Muller na Minaría (23 de xuño); así como a II Xornada «A muller na profesión de Enxeñaría de Minas, Enerxía e Materiais» para dar visibilidade e poñer en valor a actividade profesional das mulleres nos ámbitos relacionados coa formación impartida na escola. Tamén apoiaron diferentes iniciativas, como as actividades arredor do 11F, o 8M e o 25N, e colaboraron co ciclo de cine (In)Visibilidade das mulleres STEAM e co concurso de fotografía Muller_RME.

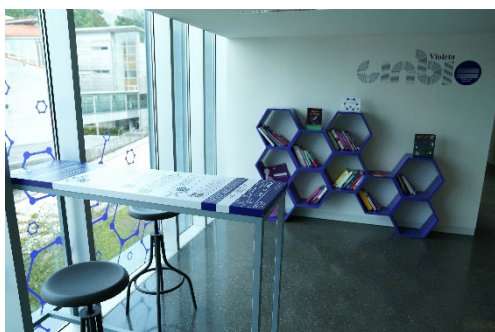
A **Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo** é, sen dúbida, un centro aliado da igualdade na Universidade de Vigo. Cómpre sinalar as múltiples e frecuentes actividades de docencia e de sensibilización en materia de xénero e en valores igualitarios que se desenvolven nesta facultade; a experiencia de fortes e estables liñas de investigación neste eido; e o persoal académico especialista en xénero de referencia no seu ámbito, como o liderado polo catedrático Jaime Cabeza Pereiro ou pola profesora Marta Fernández Prieto. Esta facultade está a formar o



alumnado en perspectiva de xénero dun xeito eficaz e destacable, revertendo e corrixindo a chamada «xustiza patriarcal» tan daniña para a nosa democracia.

Este centro destinou o premio a actividades de carácter formativo como a conferencia-coloquio «A violencia contra a muller: entre a normativa e a realidade»; a mesa redonda «Violencia de xénero: diferentes perspectivas xurídico-laborais» ou a sesión «Curtametraxes en feminino». Tamén apoiaron iniciativas do alumnado, como o concurso de carteis 25N impulsado pola delegación de estudantes da facultade.

O **Centro de Investigacións en Nanomateriais e Biomedicina (Cinbio)** é un proxecto baseado na cultura de calidade que amosa o seu posicionamento claro e firme coa igualdade de xénero, ao rescatar unha figura excepcional como a doutora Olimpia Valencia para nomear a súa sede no campus de Vigo. Esta iniciativa non é algo excepcional: este centro foi o primeiro en demandar unha sala de lactación na UVigo, está a avanzar na investigación e transferencia no eido da saúde e do xénero, e desenvolveu outras accións destacadas como unha diagnose de necesidades de conciliación do seu persoal. Destacan as novas liñas de investigación no ámbito da saúde que incorporan a perspectiva de xénero e a elaboración por docentes do centro do curso [Mulleres e saúde](#) para o Itinerario formativo virtual en xénero.



Un centro que, no seu traballo baixo criterios de excelencia, inaugurou un [punto violeta](#) financiado cos cartos recibidos do distintivo de igualdade. Este espazo físico dedicado á igualdade dispón dunha pequena biblioteca e acceso a información e recursos destinados ao impulso da igualdade entre mulleres e homes.

A **Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais** da nosa universidade é un referente nos estudos de xénero e na economía no ámbito europeo, liderados pola catedrática Coral del Río Otero. Este importante e recoñecido labor investigador serve de impulso para desenvolver as políticas de igualdade no centro, que conta con materias específicas de xénero, ademais de numerosas liñas de investigación neste eido e tamén frecuentes actividades de sensibilización e formación. Ademais, esta pegada chega á docencia e continúa cos TFG e TFM que tratan a igualdade de xénero, e con actividades de divulgación e en organizacións que promoven a perspectiva de



xénero. Unha mostra de que esta facultade ten un compromiso e unha acción firme en prol da igualdade social.

3.^a edición do distintivo de igualdade ±



Acto de entrega da terceira edición

A **Facultade de Dereito** do campus de Ourense destaca por contar cun grupo amplo de expertas e expertos en xénero en todas as escalas docentes, ademais de investigadoras con contribucións en publicacións e en actividades de sensibilización, o que asegura o bo estado de saúde en igualdade neste centro e tamén a formación en xénero do seu alumnado. Isto reverte na excepcionalidade da incorporación de contidos de calidade e moi valorados sobre cuestións xurídicas actuais en relación coa igualdade entre mulleres e homes, a violencia de xénero e a violencia sexual, algo que a distingue positivamente doutras facultades do mesmo ámbito no Estado español. A perspectiva de xénero é xa un contido transversal e hai unha ampla abordaxe dos debates máis recentes para formar sen negos de xénero o seu alumnado. Ademais, este persoal docente e investigador especializado colabora e asesora leis que corríxen desigualdades e amplían o marco de dereitos no noso ordenamento xurídico. A valoración global do seu traballo resulta moi positiva: destaca o seu esforzo por desenvolver unha dimensión práctica e de transferencia de coñecementos con perspectiva de xénero ao resto da sociedade.

A **Escola de Enxeñaría de Telecomunicación** é unha das grandes protagonistas



Soledad Torres Guijarro, enlace de igualdade da Escola de Enxeñaría de Telecomunicación

nesta «revolución pola igualdade» que se está a producir na nosa institución e coloca esta escola como [referente](#) neste ámbito. Destaca a extraordinaria implicación, compromiso e participación do seu equipo directivo, do equipo docente e do alumnado en todas as accións que está a desenvolver a Universidade de Vigo en relación coa participación feminina no ámbito CTEM, como o programa [ElasFanCienTec](#), [Queres ser unha muller STEAM?](#) ou [Inspira STEAM](#), entre outras. Este compromiso trasládase á propia organización da facultade, cun

pioneiro plan de acción pola igualdade, coa elaboración dunha guía de recursos para promover a conciliación e co deseño de guías docentes que incorporan a linguaxe inclusiva e non sexista. Esta escola posúe dous grandes activos: un equipo directivo moi dinámico e activo completamente comprometido coa igualdade, no que destaca a enlace de igualdade, a profesora Soledad Torres Guijarro que, debido a un absoluto e constante compromiso feminista, impulsa, diseña e participa en toda iniciativa de igualdade na nosa institución e fóra dela, no ámbito social e comunitario; e unha delegación de alumnado moi implicada, pioneira e comprometida coa igualdade e coa diversidade, o que está a producir un profundo cambio na cultura académica e organizativa desta escola.

O **Centro de Investigación en Tecnoloxías de Telecomunicación-Atlanttic** amosa, no seu día a día, a firme e decidida vontade da dirección por apostar pola promoción da igualdade entre mulleres e homes no ámbito organizativo (Plan de acción para a igualdade, enlace de igualdade, atención á representación equilibrada en órganos e comités, organización propia e implicación en



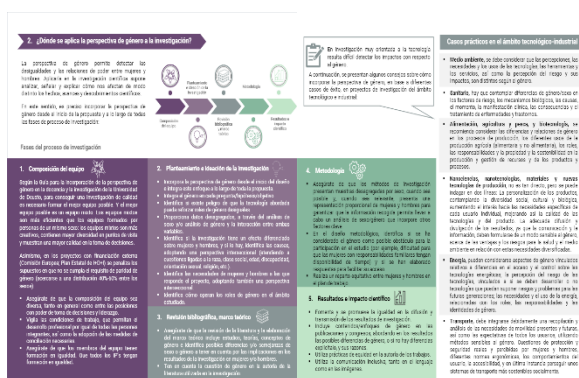
actividades de promoción da igualdade, aposta pola investigación con perspectiva de xénero, selo de excelencia HRS4R etc.). O centro desenvolve un traballo exemplar nun ámbito altamente masculinizado que demostra a súa aposta firme pola promoción da igualdade. Destacan investigadoras pioneiras e líderes da investigación e da transferencia, que están xerando un cambio de cultura investigadora e organizativa. Este centro está conseguindo non só impulsar políticas de igualdade centradas na sensibilización e na divulgación, senón que tamén participa activamente na construción dunha ciencia de maior calidade, unha nova epistemoloxía aplicada

ás CTEM que incorpora a perspectiva de xénero. A raíz da obtención deste distintivo levouse a cabo a xornada [Conectando en igualdade: a transformación do futuro tecnolóxico](#), que busca concienciar amosando a necesidade de que a tecnoloxía mude cara a aspectos máis inclusivos, feministas e de diversidade.

4.^a edición do distintivo de igualdade ±

O Centro de Investigación en Tecnoloxías, Enerxía e Procesos Industriais (Cintecx) é un centro de investigación de recente creación (xullo de 2019). A súa candidatura amosa unha [aposta firme e decidida](#) por incorporar a perspectiva de xénero de xeito integral na busca da excelencia investigadora e a calidade, nun ámbito de investigación masculinizado no cal é habitual atopar reaccións que cuestionan as políticas de igualdade.

A súa aposta pola promoción da igualdade concrétese na dimensión estrutural (presenza paritaria en comisións a pesar de ser un ámbito con escasa presenza feminina, incorporación dun obxectivo no seu plan estratéxico, deseño dun plan de igualdade propio e estruturas como a Comisión de Igualdade, Diversidade e Inclusión e a persoa de enlace de igualdade) e simbólica (dispón dun [apartado](#) propio na web, o centro preocúpase polo uso de linguaxe inclusiva e non sexista, ten recollidos os datos desagregados por sexo e elabora contidos propios). Ademais, elaborou un informe para diagnosticar a situación do centro e comezan a ser significativas as accións postas en marcha. Tamén se observa o impulso á investigación en xénero, coa creación dun [recurso propio](#) para orientar o seu persoal na incorporación da perspectiva de xénero ou no aumento de liñas de investigación.



ten en conta o xénero, nun centro maioritariamente feminizado. Destaca na utilización de linguaxe inclusiva e non sexista, a accesibilidade do [espazo de igualdade](#) na súa web e o labor de divulgación realizado, tanto en centros educativos coma na sociedade en xeral.

A **Facultade de Comercio** é un centro pequeno e singular, cunha traxectoria de máis de cen anos –xermolo da actual Universidade de Vigo– e unha base de alumnado maioritariamente feminino en todas as titulacións. Levan moito tempo realizando actividades académicas e de sensibilización para darlles voz e visibilidade ao traballo das mulleres en sectores e postos especialmente masculinizados e propor modelos de referencia de mulleres en postos de decisión, de liderado e de actividade emprendedora.

A Facultade de Comercio inclúe a igualdade como un tema que se está tratando durante todo o ano e non só nos días especiais. Gran parte da docencia inclúe a perspectiva de xénero, conta cun elenco de expertas destacadas e desagregan todos os datos estatísticos por sexo de forma sistemática. Destacan as boas prácticas docentes en igualdade, ademais da gran cantidade de actividades de promoción e sensibilización da igualdade desenvolvidas ao longo do ano (17 actividades e 41 accións). É de destacar o uso da linguaxe inclusiva non sexista en documentos, comunicacións, redes sociais (RRSS) e, o máis destacado, en todas as guías docentes. Tamén conta cunha asociación feminista entre o alumnado.

O **distintivo de igualdade** é unha medida para recoñecer e impulsar as actividades de promoción da igualdade entre mulleres e homes na nosa universidade, a prol do avance nas políticas públicas de igualdade e na gobernanza universitaria. É unha aposta polo avance común en igualdade de toda a nosa universidade, a partir dos esforzos de cada centro, escola e facultade.

Nestes anos todas as candidaturas amosaron un alto grao de compromiso coa igualdade entre mulleres e homes, a través de medidas de carácter estrutural e conxuntural.

BOAS PRÁCTICAS

- Guía especializada para incorporar a perspectiva de xénero nun ámbito de investigación concreto.
- Creación dun espazo físico (punto violeta) onde consultar, reflexionar e informarse dos recursos existentes a prol da igualdade.
- Accións positivas materializadas en premios que incentivan a investigación entre as investigadoras máis novas.
- Inclusión de criterios desde a perspectiva de xénero na transferencia de coñecemento e na divulgación científica.

- Medidas concretas de prevención das violencias machistas, en especial do acoso sexual e do acoso sexista.
- Incorporación da perspectiva de xénero no sistema de planificación de recursos do persoal investigador como un elemento esencial da evolución e da promoción da carreira.
- Introducción dos estudos de xénero e da perspectiva de xénero nas liñas de investigación e transferencia de xeito estable no tempo.
- Constitución de comisións específicas (comisións de igualdade), grupos de traballo de igualdade permanentes e de novas figuras como a coordinación de igualdade.
- Formalización do compromiso expreso coa igualdade na misión e na visión do centro.
- Realización de procesos de selección do persoal investigador con perspectiva de xénero con medidas como a corrección das penalizacións por embarazo e por maternidade.
- Captación de estudantado con perspectiva de xénero.
- Inclusión da perspectiva de xénero como un dos criterios para avaliar a calidade.
- Incorporación explícita do selo HR4R.
- Implementación de plans anuais de actividades nas accións do centro.
- Creación dun espazo específico de igualdade propio nas páxinas web oficiais de cada centro con clara visibilidade.
- Divulgación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero.
- Promoción da formación en materia de xénero entre o persoal dos centros.
- Elección da autoría feminina como primeira sinatura nos artigos.
- Selección paritaria de conferenciantes en congresos e en seminarios.
- Feminización de espazos como estratexia de visibilidade.
- Proposición de mulleres honoris causa na Universidade de Vigo.
- Elaboración de traballos de asesoría institucional dentro e fóra da UVigo e participación en organismos en prol da igualdade entre mulleres e homes.
- Visibilización dos recursos de igualdade da UVigo para todo o persoal e estudantado.
- Realización de campañas e de actividades en datas reivindicativas sinaladas (12F, 8M, 25N).
- Difusión de accións de sensibilización nos perfís propios das redes sociais.
- Selección horaria de docencia para apoiar o PDI con necesidades de conciliación.

- Promoción e implantación de salas de lactación ou espazos adaptados para actividades de lactación e coidados.
- Obtención de recoñecementos individuais pola promoción da igualdade de xénero.
- Incorporación nos plans estratéxicos da perspectiva de xénero.
- Incorporación de materias específicas de xénero ou feministas nos graos, mestrados e doutoramentos.
- Orientación de traballos de fin de grao e traballos de fin de mestrado desde o punto de vista feminista.
- Accións positivas para fomentar a igualdade de oportunidades e, especificamente, destinadas a vítimas de violencia de xénero.
- Medidas correctivas da fenda de coidados.
- Accións de promoción da corresponsabilidade e da redución da fenda de coidados.
- Promoción como «primeira autora» ás investigadoras nas publicacións conxuntas.
- Transferencia de coñecemento cara á sociedade a través do asesoramento de leis nacionais ao máis alto nivel de igualdade ou sobre violencia de xénero.
- Iniciativas de feminización do espazo físico e simbólico universitario.
- Sensibilización e promoción da igualdade nas redes sociais.

Todas estas accións e esforzos colectivos están a aumentar a calidade, a innovación e a excelencia da nosa universidade. Queremos contribuír a esta vontade indicando outras liñas de traballo que complementarían e reforzarían este labor dos centros.

SUXESTIÓNS XERAIS DE MELLORA

- Medidas concretas de prevención das violencias machistas, nomeadamente sobre acoso sexual e por razón de sexo.
- Accións de promoción da corresponsabilidade e da redución da fenda de coidados, que ten efectos preocupantes no desenvolvemento profesional das mulleres.
- Políticas de captación con perspectiva de xénero, tanto nas titulacións masculinizadas coma nas feminizadas.
- Evitar reproducir a división sexual do traballo no ámbito académico, chamado «traballo doméstico académico»; non só é importante a paridade numérica entre mulleres e homes, senón que tamén cómpre ter en conta as características dos cargos ocupados.

- Traballo en equipo ou colaborativo que potencie a eficacia das accións e que permita a retroalimentación e a aprendizaxe mutua, ademais de implicar o estudiantado e o PTXAS.
- Incorporar a perspectiva de xénero e a linguaxe inclusiva en todos os recursos docentes.