

I PIMH UDC  
2013-2017

I PLAN DE IGUALDADE ENTRE  
MULLERES E HOMES DA  
UNIVERSIDADE DA CORUÑA



**Aprobado na sesión do Consello de Goberno do 26 de novembro de 2013**

## Comisión para a Elaboración e Seguimento do Plan de Igualdade

**Ana Jesús López Díaz:** Directora da Oficina de Igualdade de Xénero

**Araceli Torres Miño:** Vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social

**Julio Abalde Alonso:** Vicerreitor de Títulos, Calidade e Novas Tecnoloxías

Representantes do PDI

- **Begoña Simal González (Artes e Humanidades)**
- **Carlos Platas Iglesias (Ciencias)**
- **Javier Pereira Loureiro (Ciencias da Saúde)**
- **Narciso De Gabriel Fernández (Ciencias Sociais e Xurídicas)**
- **Almudena Filgueira Vizoso (Enxeñaría e Arquitectura)**

Representantes do alumnado

- **Silvia Rodríguez Fernández**
- **Alba Sánchez Castanedo**

Representantes do PAS

- **Diego Germiñas Boga**
- **María Yáñez Gato**

Representantes dos comités de empresa e xuntas de persoal

- **Pedro Monteserín Macías:** Representante do Comité de Empresa do PAS
- **Oscar Castro García:** Representante do Comité de Empresa do PDI
- **Alma Díaz Valeiro:** Representante da Xunta de Persoal do PAS
- **Aurora Grandal D'Anglade:** Representante da Xunta de Persoal do PDI

Representante da Xerencia

- **María José Brión Sobrido:** Vicexerenta do campus de Ferrol

## ÍNDICE

---

Presentación P. 4

---

I. Introducción P. 6

---

II. Elaboración e aprobación P. 12

---

III. Ámbito de actuación e estrutura  
P. 18

---

IV. Desenvolvemento do plan P. 20

---

V. Pautas de seguimento e avaliación  
P. 36

---

# PRESENTACIÓN

---

Coa aprobación do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade da Coruña completamos a arquitectura normativa básica que formuláramos hai dous anos dentro dos nosos obxectivos de goberno á fronte da reitoría.

Para a pretendida transformación no ámbito da igualdade de xénero, pensamos en dúas ferramentas fundamentais. En primeiro lugar, a elaboración dun diagnóstico rigoroso sobre a situación real en todos os eidos (alumnado, profesorado, PAS, docencia, investigación, xestión...). En segundo lugar e sobre a base da información obtida coa diagnose anterior, confeccionar un plan de igualdade, moi participativo na súa redacción, para lle dar un novo impulso institucional á política de igualdade. Un pulo eficaz con accións concretas e moi definidas.

Dispoñemos xa destes dous instrumentos de traballo. O plan de igualdade detallado nas páxinas que seguen e elaborado con tanta convicción como sentido da realidade, establece unha estratexia que se desenvolverá ao longo dos vindeiros catro anos.

Propóñense un total de 47 medidas, artelladas arredor de cinco eixes estratéxicos con cadanseu obxectivo estratéxico e dous ou máis obxectivos operativos. Este é o cerne do plan

que, coa implicación de todos os estamentos universitarios, imos desenvolver no próximo cuadrienio. Un plan de particular importancia no exercicio da responsabilidade social que nos corresponde como institución universitaria pública encargada do servizo da educación superior.

Como advertía o Diagnóstico de Igualdade de 2012, para conseguir que os saberes e as experiencias de mulleres e de homes se valoren na súa xusta medida, cómpre “revisar, transformar e corrixir” modelos e funcións de xénero que xa non teñen razón ningunha de ser. Eses modelos tradúcense nos estereotipos que son o principal obstáculo que impide a participación plena das mulleres no mundo académico.

Se rematado o período que abrangue o plan, podemos facer un balance positivo da súa execución, teremos avanzado de xeito significativo no noso obxectivo, que non é outro que conseguirmos a introdución da perspectiva de xénero en calquera aspecto da vida universitaria, sen excepcións. Adiantouse moito nos últimos anos, mais queda moito labor por facer. O plan vainos guiar nesa tarefa de aquí a 2017.

**Xosé Luís Armesto**

**Reitor**

# I. INTRODUCCIÓN

---

A igualdade entre homes e mulleres vén recoñecida na Constitución española, concretamente no seu artigo 14, que proclama o dereito á igualdade e á non-discriminación por razón de sexo. Pero, ademais, este é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación sobre as mulleres, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983. Tamén a Unión Europea, desde a entrada en vigor do Tratado de Amsterdam o 1 de maio de 1999, considera como principio fundamental a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros, co amparo do antigo artigo 111 do Tratado de Roma, con que se desenvolveu un acervo comunitario sobre a igualdade de sexos.

Para a transposición das devanditas políticas e, en particular das dúas directivas existentes en materia de igualdade de trato –dunha parte, a Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 22 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo; e, da outra, a

Directiva 2004/113/CE do Consello, do 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a súa subministración–, elabórase a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

O fin principal desta norma é combater todas as manifestacións aínda subsistentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e a promoción da igualdade real entre mulleres e homes, eliminando os obstáculos e estereotipos sociais que impiden acadala. Esta esixencia vén derivada do noso ordenamento constitucional e integra un xenuíno dereito das mulleres, sendo a un tempo un elemento de enriquecemento da propia sociedade. A maior novidade desta lei radica na prevención das condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas que fagan efectivo o principio de igualdade real entre mulleres e homes, e que contribúan a eliminar os obstáculos que impiden aínda a plena equiparación de dereitos. Neste sentido, e ademais do deber xeral das institucións públicas e empresas privadas de respectaren o principio de igualdade no ámbito laboral, considérase de xeito específico o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores e traballadoras, mentres que é de carácter voluntario para o resto. Recóllese, así mesmo, a obriga de redactar plans de igualdade nas distintas institucións.

Tamén na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero se fai referencia ás actuacións en favor da presenza equilibrada de mulleres e homes e contra calquera tipo de discriminación que puidese ter lugar na educación superior.

Na mesma liña, e con base no establecido no artigo 4 do Estatuto de autonomía de Galicia, promulgouse a Lei 2/2007, do 28 de marzo, de igualdade no traballo das mulleres de Galicia, coa finalidade de desenvolver o principio de igualdade no eido do traballo na comunidade galega, dado que as mulleres non acceden ao mercado laboral cos mesmos recursos, condicionantes e mobilidade que os homes, feito que lles impide competiren en igualdade de condicións. Con posterioridade a nosa comunidade autónoma desenvolvería a través do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, o establecido nos títulos II e IV da mencionada Lei 2/2007.

Xa no marco normativo especificamente referido ao ámbito universitario, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes no seu artigo 25 refírese á igualdade no ámbito da educación superior :

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

2. En particular, e con tal finalidade, as administracións públicas promoverán:

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

b) A creación de posgraos específicos.

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



A Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación sinala xa no seu preámbulo un conxunto de medidas para unha «ciencia do século XXI» entre as que salienta a incorporación do enfoque de xénero con carácter transversal, conxuntamente coa incorporación da dimensión ética profesional. Así, no artigo 14 establécese que o persoal investigador que prestar os seus servizos en universidades públicas, en organismos públicos de investigación da Administración xeral do Estado ou en organismos de investigación doutras administracións públicas, terá dereito, entre outros, ao respecto ao principio de igualdade de xénero no desempeño das súas funcións investigadoras, na contratación de persoal e no desenvolvemento da carreira profesional.

No seu artigo 33 recóllese tamén que «os axentes de financiamento do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación impulsarán a participación activa dos axentes públicos de execución no desenvolvemento da investigación e na implantación da innovación para estimular a investigación de calidade e a xeración de coñecemento e a súa transferencia, ben como para mellorar a produtividade e a competitividade, a sociedade do coñecemento e o benestar social a partir da creación dunha cultura empresarial da innovación». Para este fin levarán a cabo, entre outras, as seguintes medidas:

- a) Medidas conducentes á inclusión da perspectiva de xénero como categoría transversal na ciencia, na tecnoloxía e na innovación.
- b) Medidas conducentes a impulsar unha presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os ámbitos do sistema español de ciencia, tecnoloxía e innovación.

A mesma norma, na súa disposición adicional décimo terceira dispón a implantación da perspectiva de xénero por medio de diversas medidas, tales como:

«1. A composición dos órganos, consellos e comités regulados nesta lei, ben como dos órganos de avaliación e selección do Sistema Español de Ciencia, Tecnoloxía e Innovación, axustarase aos principios de composición e presenza equilibrada entre mulleres e homes establecidos pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2. A Estratexia Española de Ciencia e Tecnoloxía e o Plan Estatal de Investigación Científica e Técnica promoverán a incorporación da perspectiva de xénero como unha categoría transversal na investigación e a tecnoloxía, de maneira que a súa relevancia sexa considerada en todos os aspectos do proceso, incluídos a definición das prioridades da investigación científico-técnica, os problemas de investigación, os marcos teóricos e explicativos, os métodos, a recolla e interpretación de datos, as conclusións, as aplicacións e os desenvolvementos tecnolóxicos, e as propostas para estudos futuros. Promoverán igualmente os estudos de xénero e das mulleres, ben como medidas concretas para estimular e dar recoñecemento á presenza de mulleres nos equipos de investigación.

3. O Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnoloxía e Innovación recollerá, tratará e difundirá os datos desagregados por sexo e incluírá indicadores de presenza e produtividade.

4. Os procedementos de selección e avaliación do persoal investigador ao servizo das universidades públicas e dos organismos públicos de

investigación da Administración xeral do Estado, e os procedementos de concesión de axudas e subvencións por parte dos axentes de financiamento da investigación, establecerán mecanismos para eliminar os nesgos de xénero que incluírán, sempre que isto for posible, a introdución de procesos de avaliación confidencial. [...]

5. A Estratexia Española de Innovación e o Plan Estatal de Innovación promoverán a incorporación da perspectiva de xénero como unha categoría transversal en todos os aspectos do seu desenvolvemento.

6. Os organismos públicos de investigación adoptarán plans de igualdade nun prazo máximo de dous anos despois da publicación desta lei, que serán obxecto de seguimento anual. Estes plans deberán incluír medidas incentivadoras para aqueles centros que melloren os indicadores de xénero no seguimento anual.»

Por outra banda, cabe destacar que recentemente se aprobou o VI Plan galego para a igualdade entre mulleres e homes. Estratexia 2013-2015, en que se enmarca este documento. Neste plan, o eixe 3 está dedicado de maneira íntegra ao «aproveitamento do talento feminino» e nel incídese, entre outras cuestións, na visibilización da contribución das mulleres ao coñecemento, nas medidas que estimulen a participación e o liderado das mulleres na investigación e mais nas accións encamiñadas a eliminaren os obstáculos e as discriminacións que aínda estean presentes no contexto universitario.

Na liña da normativa estatal e autonómica citada, así como na da estratexia marcada polo Goberno galego co desenvolvemento do devandito plan, elabórase o I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade da Coruña.

## II. ELABORACIÓN E APROBACIÓN

---

Os traballos relativos á redacción do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade da Coruña iniciáronse seguindo as directrices pautadas polo reitor desta universidade e o seu equipo de goberno, os cales manifestan unha firme aposta pola igualdade entre mulleres e homes e un compromiso efectivo da institución que representan coas políticas activas conducentes a este fin. Nesta liña, o 20 de febreiro de 2013 a Vicerreitoría do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social e a dirección da Oficina para a Igualdade de Xénero presentaron de forma conxunta o Informe sobre o diagnóstico de igualdade 2012, cos datos dispoñibles até esa data, como punto de partida para definir os obxectivos do plan de igualdade. Este informe supón o primeiro paso técnico na elaboración do plan.

Na devandita diagnose faise unha análise da situación de partida que permite detectar as liñas de mellora e intervención con que definir as medidas e os recursos precisos para trasladar o principio de igualdade ás distintas actuacións e sectores da institución, de acordo co establecido na normativa vixente neste ámbito. O principio reitor que rexe este plan é o da transversalidade, ao cal fai referencia a normativa internacional, nacional e autonómica co obxecto de acadar actuacións eficaces. As medidas propostas inciden no ámbito docente e investigador, nas condicións de traballo, na toma de decisións, na comunicación, nas

actividades culturais, nas relacións con outras institucións... En definitiva, nos distintos contextos que conforman o ámbito de actuación da Universidade da Coruña (UDC).

A diagnose realizada amosa unha distribución desigual no alumnado, o persoal de administración e servizos e o persoal investigador, de modo que a participación nos órganos de goberno e a presenza de mulleres nas categorías e niveis superiores é algúns dos aspectos menos favorables dentro da institución. Esta conta, en todo caso, cos recursos axeitados para lograr que a presenza equilibrada de mulleres e homes poida situarse entre as prioridades e no planeamento estratéxico da UDC. A este respecto, é preciso sinalar que os resultados positivos das medidas e intervencións recollidas no plan dependen en moi boa medida do grao de implicación e participación de toda a comunidade universitaria, é dicir, da aplicación efectiva do principio de transversalidade.

Por outra banda, malia que para cada unha das medidas propostas no plan se indica unha unidade responsable, isto non significa que quen teña a responsabilidade da acción deba executala de xeito único, senón que son máis os órganos involucrados no seu desenvolvemento, dependendo das características e peculiaridades de cada medida.

Neste documento recóllese unha serie de obxectivos e medidas encamiñados a mellorar a presenza equilibrada de mulleres e homes na institución, así como a erradicar a desigualdade nos seus diversos ámbitos. Forman parte dunha estratexia no medio e longo prazo que persegue a

integración efectiva e o pleno desenvolvemento do principio de igualdade na responsabilidade social da UDC.

Tanto o deseño xeral do Plan como a definición dos seus obxectivos e medidas concretas están baseados na diagnose de situación xa mencionada e realizada a partir de datos sobre o alumnado, o persoal de administración e servizos (PAS) e o persoal docente e investigador (PDI) referidos aos últimos cursos académicos (–concretamente entre 1998 e o segundo semestre de 2012– obtidos e analizados polos servizos da UDC. Datos adicionais sobre a participación nos órganos de goberno e sobre as actividades de I+D foron facilitados pola Vicerreitoría de Planificación Estratégica e Calidade, a Unidade de Avaliación da Calidade e a Secretaría Xeral da UDC, ademais de apoios puntuais doutros departamentos. Con base neles a Comisión de Igualdade realizou o devandito informe-diagnose.

A información recollida indica un desequilibrio de xénero en distintos eidos da UDC. Por unha banda, existe paridade no sector do estudantado en termos xerais, malia que se produce unha segregación horizontal clara segundo o tipo de titulación cursada. Pola outra, no sector do PDI apréciase un lixeiro avance neste sentido, a pesar de que en termos xerais a distribución é dun 35,4% de mulleres fronte a un 64,6% de homes, observándose de igual xeito áreas moi feminizadas e outras fortemente masculinizadas, o cal ten estreita relación cos roles histórica e tradicionalmente adscritos a homes e mulleres.

Nunha análise polo miúdo da distribución do PDI por categoría e sexo maniféstase, así mesmo, unha clara segregación vertical, cunha presenza significativamente menor de mulleres nos postos máis altos da escala na carreira universitaria. Nas categorías de PDI doutor/a con vinculación permanente (CU, CEU, TU e CD) só un 36,6% son mulleres, mentres que na categoría de catedráticos/as de universidade a porcentaxe de mulleres é do 12,4%, por debaixo da media das universidades públicas españolas, situada no 15,3%.

Canto ao ámbito da investigación,ponse de manifesto que a porcentaxe de coordinadoras pasou do 15,5% no ano 2006 ao 21,6% no ano 2012, cifra que se atopa aínda lonxe da paridade. É tamén baixa a presenza de mulleres como directoras de teses de doutoramento, aínda que o éxito na consecución de sexenios está moi próximo ao dos homes.

Por último, o PAS é en xeral un colectivo feminizado, constituído por un 69,6% de mulleres, situación común ao resto de universidades públicas do Estado. Con todo, cómpre matizar que é o PAS funcionario o que é maioritariamente feminino, mentres que no PAS laboral hai predominio masculino.

Estes son tan só algúns dos datos que deita a diagnose realizada e que exemplifican de xeito gráfico os obstáculos aínda existentes na aplicación efectiva do principio de igualdade, ao tempo que xustifican a adopción dunha serie de medidas previstas pola lexislación vixente para acadar unha presenza equilibrada e igualitaria de mulleres e homes na UDC.

Na elaboración deste I Plan de igualdade entre homes e mulleres da UDC tivéronse en conta os seguintes documentos e principios reitores como puntos de partida:

1. O marco normativo existente
2. O Informe sobre o diagnóstico de igualdade 2012 da UDC
3. As políticas de calidade da UDC
4. O principio de transversalidade
5. Principios de executabilidade e eficiencia

O artigo 46 da Lei 3/2007 establece que «os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade que se prevé alcanzar, as estratexias e prácticas que se van adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados», polo que este plan determina de xeito específico quen e como executará as tarefas do seu seguimento e avaliación. O desenvolvemento do Plan, desde a súa aprobación até a súa avaliación final, require dun compromiso firme por parte da institución e dun alto grao de implicación de todas as persoas que conforman a comunidade universitaria, moi especialmente por parte dos seus órganos de xestión e goberno.

A mesma Lei 3/2007 establece no seu artigo 47 a garantía do «acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras [...] á información sobre o contido dos plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos», polo que dentro das medidas establecidas no Plan se prevé a comunicación eficaz da súa existencia e do seu contido a todos/as os/as



integrantes da comunidade universitaria, o cal redundará nunha maior implicación na implementación efectiva do Plan.

### III. ÁMBITO DE ACTUACIÓN E ESTRUCTURA

---

Cumprindo coas obrigas legislativas e co compromiso ético e social coa igualdade de oportunidades, a UDC elabora o seu I Plan de igualdade de aplicación no seu ámbito de actuación: PDI e PAS (tanto funcionario como laboral), persoal que presta distintos tipos de servizos na UDC, alumnado de grao e posgrao, e alumnado en prácticas e doutros tipos nos distintos campus universitarios.

Con este plan, cuxa vixencia é de catro anos (2013-2017), a UDC pretende actuar desde unha perspectiva de xénero nos seus distintos ámbitos de competencia. O Plan configura unha política de igualdade de oportunidades e compromiso de todos os órganos e persoas implicados/as no seu desenvolvemento, e pivota ao redor de cinco eixes de actuación e 47 medidas para desenvolver durante o seu período de execución.

Cada eixe de actuación leva aparellado un obxectivo estratéxico e dous ou máis obxectivos operativos. As medidas desenvolvidas para acadar cada un dos obxectivos operativos son de dous tipos: as de carácter específico, dirixidas a unha área concreta, e as de carácter transversal, dirixidas a todo o espectro universitario e de aplicación e responsabilidade colectiva.

No cadro descritivo de cada medida aparece o seu enunciado e determínase o órgano que será responsable da súa execución (sen prexuízo da necesaria participación doutros órganos no seu desenvolvemento para garantir a aplicación do principio de transversalidade), así como a temporalización prevista.

#### **EIXES DE ACTUACIÓN DO I PIMH UDC**

- 1. Promoción da igualdade, responsabilidade social e goberno**
- 2. Integración da perspectiva de xénero na actividade docente e investigadora**
- 3. Condicións de traballo, política de persoal e formación**
- 4. Comunicación, difusión e relacións institucionais**
- 5. Prevención da violencia de xénero en todas as súas manifestacións**

## IV. DESENVOLVEMENTO DO PLAN

Eixe 1:

PROMOCIÓN DA IGUALDADE, RESPONSABILIDADE SOCIAL E  
GOBERNO

**Obxectivo estratéxico 1.** Sensibilizar en materia de igualdade, visibilizando as desigualdades existentes e traballando a prol da súa erradicación tanto no ámbito universitario como na sociedade, asumindo o papel da igualdade como ámbito fundamental da política de responsabilidade social.

**Obxectivo operativo 1.1.** Dar visibilidade ás desigualdades como paso imprescindible para a súa erradicación e dar a coñecer na UDC as ferramentas de que se dispón.

MEDIDA 1.1.A	Actualización periódica da diagnose de xénero realizada, tanto cualitativa como cuantitativamente, e seguimento da súa evolución
RESPONSABLE/S	OIX e vicerreitoría a que se adscribe
TEMPORIZACIÓN	Bianual

MEDIDA 1.1.B	Divulgar o contido do Plan de igualdade nos distintos centros e entre os distintos colectivos, mediante a súa difusión por diversos medios
RESPONSABLE/S	OIX e vicerreitoría a que se adscribe

TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia
---------------	--------------------------

MEDIDA 1.1.C	Garantir a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas e documentos elaborados pola UDC
RESPONSABLE/S	OIX e vicerreitoría a que se adscribe
TEMPORIZACIÓN	Continuada

**Obxectivo operativo 1.2.** Difundir e poñer en valor o compromiso da UDC coa aplicación real e efectiva do principio de igualdade.

MEDIDA 1.2.A	Incorporar na páxina web de cada un dos centros unha ligazón á páxina web da OIX
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 1.2.B	Conmemorar o 8 de marzo con distintos actos, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 1.2.C	Incorporar un informe de impacto de xénero na elaboración dos orzamentos da UDC
RESPONSABLE/S	Vicerreitoría responsable da planificación económica
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 1.2.D	Promover a paridade nas distintas comisións dos centros, equipos directivos, comisións de goberno, tribunais, xurados e calquera outro
--------------	--

	órgano de selección e/ou valoración
RESPONSABLE/S	Reitoría
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 1.2.E	Dar continuidade e fomentar a participación da OIX na planificación da política estratéxica de responsabilidade social
RESPONSABLE/S	Vicerreitoría de que depende a responsabilidade social
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 1.2.F	Reforzar o papel da OIX e dotala dos recursos necesarios para o desenvolvemento do plan de igualdade
RESPONSABLE/S	Xerencia
TEMPORIZACIÓN	Continuada

Eixe 2:

INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ACTIVIDADE  
DOCENTE E INVESTIGADORA

**Obxectivo estratéxico 2.** Promover unha presenza equilibrada de ambos os sexos nas distintas titulacións e integrar a perspectiva de xénero nos plans de estudo da UDC, tanto a nivel de grao como de posgrao, xunto coa actividade investigadora.

**Obxectivo operativo 2.1.** Traballar a prol dunha presenza equilibrada de homes e mulleres nas distintas titulacións e áreas de coñecemento, erradicando os estereotipos de xénero da elección de carreira profesional.

MEDIDA 2.1.A	Realizar unha campaña pola presenza igualitaria de mulleres e homes nas distintas titulacións, que fomenta a presenza do sexo menos representado nas titulacións máis masculinizadas e/ou feminizadas
RESPONSABLE/S	Vicerreitoría competente en temas de estudantado
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.1.B	Crear materiais específicos dirixidos ao alumnado de secundaria nos salóns informativos da oferta universitaria onde estea presente a UDC que fomenten a presenza de homes/mulleres nas titulacións feminizadas/masculinizadas
RESPONSABLE/S	Vicerreitoría competente en temas

	de estudantado
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.1.C	Dar continuidade ao certame «Rosalind Franklin» sobre o papel das mulleres na ciencia e na tecnoloxía
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

**Obxectivo operativo 2.2.** Integrar a perspectiva de xénero na actividade docente e dar visibilidade á achega das mulleres aos distintos ámbitos de coñecemento.

MEDIDA 2.2.A	Traballar a prol da introdución da perspectiva de xénero na actividade docente, coas peculiaridades propias de cada área de coñecemento
RESPONSABLE/S	OIX e CUFIE
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.2.B	Elaboración dunha guía dirixida ao persoal docente que oriente e facilite a integración da perspectiva de xénero nas súas materias
RESPONSABLE/S	OIX e CUFIE
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.2.C	Proporcionar ao alumnado as ferramentas metodolóxicas precisas para desenvolver os seus traballos de fin de grao e/ou mestrado desde unha perspectiva de xénero
RESPONSABLE/S	OIX e CUFIE



TEMPORIZACIÓN	Continuada
---------------	------------

MEDIDA 2.2.D	Integrar a perspectiva de xénero na oferta de posgraos da UDC, recomendando a introdución de módulos específicos sempre que for posible
RESPONSABLE/S	OIX e vicerreitoría competente en ordenación académica
TEMPORIZACIÓN	Continuada

**Obxectivo operativo 2.3.** Integrar a perspectiva de xénero no traballo investigador e dar recoñecemento e difusión aos estudos de xénero e investigacións que xa inclúen esta perspectiva.

MEDIDA 2.3.A	Impulsar o incremento do número de investigadoras principais até un 25% no ano 2015, de cara ao obxectivo do 30% no ano 2020, consonte ao Plan estratéxico da UDC
RESPONSABLE/S	Vicerreitoría con competencia en materia de igualdade
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.3.B	Impulsar a realización de encontros, obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero
RESPONSABLE/S	OIX E CUFIE
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.3.C	Liderar ou colaborar na realización de seminarios, xornadas e/ou congresos relacionados coa igualdade de xénero
--------------	---

RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.3.D	Impulsar a edición dun boletín dixital sobre investigación e divulgación en materia de xénero e/ou feminismo, e os traballos de investigación de calquera ámbito levados a cabo por mulleres
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Semestral

MEDIDA 2.3.E	Incorporar o criterio de paridade á concesión de doutoramentos <i>honoris causa</i> e outras mencións académicas
RESPONSABLE/S	Reitoría
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 2.3.F	Dar continuidade ao certame de traballos académicos con perspectiva de xénero «Ángeles Alvariño»
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 2.3.G	Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de xénero nas distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar a súa difusión
RESPONSABLE/S	Bibliotecas UDC
TEMPORIZACIÓN	Continuada

## Eixe 3:

CONDICIÓN DE TRABALLO, POLÍTICA DE PERSOAL E  
FORMACIÓN

**Obxectivo estratéxico 3.** Garantir a igualdade de oportunidades real e efectiva nas condicións de traballo, a política de persoal e os procesos formativos.

**Obxectivo operativo 3.1.** Situar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral no centro da política de persoal e condicións de traballo.

MEDIDA 3.1.A	Dar continuidade aos mecanismos existentes para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral
RESPONSABLE/S	Vicerreitorías responsables e xerencia
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 3.1.B	Desenvolver medidas específicas de mellora da conciliación da vida persoal, familiar e laboral
RESPONSABLE/S	Órganos de representación das persoas traballadoras e do estudantado
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 3.1.C	Promover o debate para que se teña en consideración a acreditación do coidado de menores e/ou de persoas dependentes para a elección de
--------------	---

	horarios
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 3.1.D	Promover a racionalización horaria en xeral e nas reunións de centros, departamentos e servizos varios en particular, de xeito que se facilite a conciliación, acordando previamente a duración e hora de finalización
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 3.1.E	Realizar unha campaña a prol da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 3.1.F	Introducir a perspectiva de xénero no Plan de prevención de riscos laborais da UDC
RESPONSABLE/S	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
TEMPORIZACIÓN	Continuada

**Obxectivo operativo 3.2.** Integrar a perspectiva de xénero na oferta formativa con carácter estable e considerala para os efectos da estabilidade e promoción do persoal.

MEDIDA 3.2.A	Propoñer nos órganos competentes na materia que a formación realizada en materia de igualdade de oportunidades sexa tida en conta na avaliación de méritos para
--------------	---

	a estabilidade e promoción do persoal
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia

MEDIDA 3.2.B	Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do profesorado unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero
RESPONSABLE/S	OIX e CUFIE
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 3.2.C	Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PAS unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero
RESPONSABLE/S	OIX e órgano responsable do Plan de formación do PAS
TEMPORIZACIÓN	Continuada

## Eixe 4:

## COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN E RELACIÓNS INSTITUCIONAIS

**Obxectivo estratéxico 4.** Garantir que a comunicación interna e externa da UDC, ben como as súas actividades de difusión cultural e doutra índole, integren de xeito eficiente a perspectiva de xénero, fomentando, así mesmo, a colaboración coas distintas administracións e entidades.

**Obxectivo operativo 4.1.** Erradicar de todas as formas de comunicación da UDC os estereotipos de xénero, fomentando o uso dunha linguaxe e de imaxes inclusivas.

MEDIDA 4.1.A	Formar os equipos directivos, o profesorado e o persoal de administración e servizos na utilización dunha linguaxe non sexista e na transmisión de modelos non estereotipados e baseados na igualdade en todas as formas de comunicación
RESPONSABLE/S	Servizo de Normalización Lingüística e responsables dos plans de formación do PDI, PAS e estudantado
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 4.1.B	Crear dentro do Servizo de Normalización Lingüística un servizo de asesoramento para detectar e corrixir o uso dunha linguaxe sexista
--------------	---

RESPONSABLE/S	Servizo de Normalización Lingüística
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 4.1.C	Redactar e difundir unha circular interna que obrigue á observación dunha linguaxe non sexista en todos os soportes de comunicación da UDC
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia

MEDIDA 4.1.D	Difundir desde os gabinetes de prensa e difusión da UDC, así como desde os distintos centros, imaxes non estereotipadas e que poñan de manifesto unha clara aposta pola igualdade
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

**Obxectivo operativo 4.2.** Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades culturais, deportivas e de cooperación e voluntariado.

MEDIDA 4.2.A	Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades culturais da UDC, incluíndo unha oferta específica neste eido
RESPONSABLE/S	Área de Cultura e vicerreitoría á que se adscribe
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 4.2.B	Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas
--------------	---

	actividades deportivas da UDC, fomentando unha participación equilibrada de homes e mulleres na actividade física e deportiva en xeral e nas distintas actividades ou deportes en particular
RESPONSABLE/S	Área de Deportes e vicerreitoría a que se adscribe
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 4.2.C	Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades desenvolvidas no eido da cooperación e voluntariado
RESPONSABLE/S	Oficina de Cooperación e Voluntariado e vicerreitoría a que se adscribe
TEMPORIZACIÓN	Continuada

**Obxectivo operativo 4.3.** Fomentar a colaboración e o establecemento de sinerxías entre distintos organismos, administracións e entidades da contorna.

MEDIDA 4.3.A	Manter un contacto permanente e fomentar o establecemento de sinerxías entre a OIX e os servizos homólogos do sistema universitario galego
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

MEDIDA 4.3.B	Colaborar e impulsar a colaboración coas distintas administracións para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada



MEDIDA 4.3.C	Colaborar e impulsar a colaboración con entidades de iniciativa social para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Continuada

## Eixe 5:

PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO EN TODAS AS SÚAS  
MANIFESTACIÓNS

**Obxectivo estratéxico 5.** Traballar a prol da erradicación da violencia de xénero en todas as súas manifestacións, así como na prevención e intervención en materia de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

**Obxectivo operativo 5.1.** Sensibilizar e informar sobre as características da violencia de xénero, os mecanismos de detección e os recursos existentes.

MEDIDA 5.1.A	Commemoración anual do Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller o 25 de novembro, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

MEDIDA 5.1.B	Elaboración dunha guía sinxela de detección da violencia de xénero e servizos e recursos dispoñibles
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia

**Obxectivo operativo 5.2.** Elaborar un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual e acoso por razón de sexo, e promover a súa divulgación e coñecemento.

MEDIDA 5.2.A	Redacción dun protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual e por razón de sexo
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia

MEDIDA 5.2.B	Elaboración dun díptico informativo do protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual e por razón de sexo
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Primeiro ano de vixencia

MEDIDA 5.2.C	Realización de faladoiros informativos/divulgativos sobre a existencia do protocolo de prevención dirixidos aos distintos colectivos afectados
RESPONSABLE/S	OIX
TEMPORIZACIÓN	Anual

## V. PAUTAS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

---

A Oficina para a Igualdade de Xénero da UDC (OIX) conta cun consello asesor que permite implicar nas súas actividades a toda a comunidade universitaria, cuxa composición actual foi aprobada no Consello de Goberno do 26 de abril de 2012. Ademais de pola directora da OIX, que é a persoa responsable do Plan, está formado pola vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social e o vicerreitor de Títulos, Calidade e Novas Tecnoloxías; cinco persoas representantes do PDI, unha por cada rama científica; dúas persoas representantes do estudantado e outras dúas representantes do PAS.

Na reunión do Consello Asesor da OIX que tivo lugar o 14 de maio de 2013 acordouse a creación dunha comisión para a elaboración do I Plan de igualdade entre mulleres e homes da UDC. A proposta para a devandita comisión establecía que se contase cos membros que arestora forman parte do Consello Asesor da OIX e, ademais, un/unha representante da Xunta de Persoal do PDI, un/unha representante da Xunta de Persoal do PAS, un/unha representante do Comité de Empresa do PDI, un/ha representante do Comité de Empresa do PAS e unha persoa en representación da Xerencia.

A partir da aprobación do Plan de igualdade, esta mesma comisión encargada da súa elaboración pasa a ser a encargada do seguimento e avaliación deste. A devandita comisión, en cuxa composición se propiciará a presenza equilibrada entre mulleres e homes nos termos previstos na Lei 3/2007, estará formada, por tanto, polas persoas que conforman o Consello Asesor da OIX, máis os membros engadidos na reunión do 14 de maio.

Así pois, a Comisión encargada do seguimento e avaliación do Plan queda conformada do seguinte xeito:

- Directora da Oficina de Igualdade de Xénero da UDC (persoa responsable do Plan de Igualdade)
- Vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social
- Vicerreitor de Títulos, Calidade e Novas Tecnoloxías
- Cinco representantes do PDI (un/ha por cada rama científica)
- Dous/dúas representantes do alumnado
- Dous/dúas representantes do PAS
- Un/ha representante da Xunta de Persoal do PDI
- Un/ha representante da Xunta de Persoal do PAS
- Un/ha representante do Comité de Empresa do PDI
- Un/ha representante do Comité de Empresa do PAS
- Unha persoa en representación da Xerencia.

As súas funcións serán as de dar seguimento ás accións formuladas no Plan e garantir o seu correcto desenvolvemento conforme ao previsto, para alén de resolver calquera continxencia derivada da súa execución.

Será tamén función da Comisión efectuar unha avaliación intermedia –na metade da execución do plan– e unha avaliación final, ben realizada de xeito interno, ben por parte dunha entidade externa. Na avaliación intermedia analizarase o grao de cumprimento do Plan e a adecuación das accións deseñadas, e será posible incorporar modificacións e propostas de mellora de cara á segunda fase de execución do programa.

Na avaliación final levarase a cabo a análise do grao total de cumprimento do Plan, así como das fortalezas e debilidades do executado, de cara á mellora da súa eficiencia e á detección de novas necesidades para a redacción de posteriores plans.