

Avaliación do II Plan de igualdade da UDC

Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. DESENVOLVEMENTO DAS MEDIDAS
3. CONCLUSIÓN
4. ANEXO
 - a. Cadro resumo do desenvolvemento do Plan

1. Introducción

O II Plan de igualdade da UDC (2019-2022), actualmente prorrogado, deu continuidade ao compromiso adquirido pola universidade respecto da implementación de políticas de igualdade no seo da comunidade universitaria e deu, ademais, resposta ao estipulado na ampla normativa existente en materia de igualdade, recollida desde a Constitución española no seu artigo 14, pasando polas diversas directivas europeas (2002/73/CE ou 2004/113/CE), a normativa a nivel estatal (Lei 1/2004 do 28 de decembro, Lei 2/2007 do 28 de marzo); e, en especial, a aquel marco normativo especificamente referido ao ámbito da educación universitaria:

- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación

Este documento ten como obxectivo avaliar se as medidas previstas no II Plan foron executadas no seu período de vixencia. A continuación, recóllese a listaxe de medidas do II Plan de igualdade, o seu grao de execución e as accións e actividades desenvolvidas en cada caso para a súa consecución. Aínda que dentro da UDC son moitos os servizos, cátedras, facultades ou centros que realizan actividades, non se recollerán dentro deste documento de avaliación todas elas.

2. Desenvolvemento das medidas

Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PDI, PTXAS e alumnado unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.

Medida executada.

Durante os cursos en que estivo vixente o III Plan (2019/2020; 2020/2021; 2021/2022 e 2022/2023), a Oficina para a Igualdade de Xénero (OIX) deseñou unha oferta formativa consistente en diversos cursos tanto para o profesorado como para o alumnado, que conformaron o Plan de formación en igualdade (PFOIX), xestionado en colaboración co CUFIE.

Estes cursos fináncianse con cargo aos fondos do Pacto de Estado e con cargo a fondos propios da OIX. A súa integración nos plans de formación do CUFIE, en tanto que Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa da UDC, garante a estabilidade desta oferta formativa.

O histórico dos cursos ofertados durante a execución do II Plan de igualdade pode verse aquí: <https://www.udc.gal/cufie/UFA/PFOIX/historico/>

Respecto da formación para o alumnado, no marco do referido PFOIX ofertáronse entre 9 e 10 cursos cada ano académico, con diferentes temáticas orientadas á formación en materia de igualdade, educación afectivo-sexual, prevención de violencias de xénero, diversidade e non-discriminación. Algunhas destas formacións estaban especialmente dirixidas a alumnado daquelas titulacións nomeadas no Pacto de Estado, tales como Ciencias da Educación, Ciencias da Comunicación, Dereito e Ciencias da Saúde.

Adicionalmente, fóra do PFOIX, deseñáronse e puxéronse en marcha as denominadas “píulas de igualdade”, consistentes en formacións de curta duración (1-2 horas) desenvoltas nas aulas, en horario lectivo. A finalidade destes cursos, de asistencia obrigatoria, é garantir unha formación mínima e sensibilizar en materia de igualdade e prevención de violencias sexistas a aquel alumnado non disposto a asistir a cursos de asistencia voluntaria sobre esta temática. Detéctase que nos cursos de asistencia voluntaria matricúlanse fundamentalmente mulleres e, case exclusivamente, alumnado feminista e sensibilizado fronte á discriminación e o sexismo. De aí a necesidade de articular estes cursos orientados á sensibilización do alumnado dentro das aulas en horario de clase, poñendo especial énfase na formación do alumnado en graos moi masculinizados, tales como Ciencias do Deporte, Náutica ou Enxeñaría Informática, entre outros.

Respecto da formación do profesorado, no marco do referido PFOIX, ofertáronse entre 4 e 8 cursos por ano académico durante a vixencia do II Plan. Estes cursos abordaron diferentes temáticas, orientadas á formación para a detección de

situacións de acoso, para a atención e acollida ás vítimas de acoso e violencias machistas, así como para a introdución da perspectiva de xénero na docencia, nas guías docentes e na actividade investigadora.

Finalmente, respecto da formación do PTXAS, carécese **de** datos precisos sobre as persoas da UDC que reciben formación. A OIX non diseña unha formación específica para os PTXAS, dado que acceden á oferta da EGAP para o persoal da administración pública galega e existe unha comisión encargada de deseñar a formación de PTXAS con orzamento propio. De cada curso de 50 prazas da EGAP resérvanse un total de 5 prazas para o PTXAS das tres universidades galegas. Unha vez avaliada a asistencia a estes cursos, vese que non se cobren regularmente

Dar continuidade e fomentar a participación da OIX na planificación da política estratéxica e de responsabilidade social.

Medida executada.

Durante os anos de vixencia do II Plan desenvóléronse accións orientadas a facer partícipes a todas as vicerreitorías e demais órganos responsables da UDC no deseño e execución de políticas de igualdade nos seus ámbitos materiais de competencia. Desde a OIX traballouse en todo momento desde unha perspectiva transversal, tratando de incorporar a perspectiva de xénero na comunicación institucional, nas actividades de investigación, nas actuacións de infraestruturas, nas decisións da Xerencia, nos procedementos de contratación así como, en xeral, en todos os ámbitos de actuación da institución. Neste sentido, as medidas do II Plan foron distribuídas entre as diferentes vicerreitorías responsables, ás que se dirixiu un resumo executivo de accións concretas para executar. Ao mesmo tempo, desde a OIX recolleuse información e fíxose seguimento sobre as accións desenvoltas polas distintas vicerreitorados e servizos chamados a actuar na implementación do Plan.

A OIX participou na elaboración do Plan estratéxico contribuíndo con achegas nas diferentes reunións que se realizaron para o deseño deste.

A OIX tamén participou na elaboración dun código ético para a igualdade de xénero, promovido pola Rede para a Docencia e Investigación con Perspectiva de Xénero (REDIX), e aplicable á toda a comunidade universitaria, a empresas colaboradoras e, en xeral, a calquera persoa que participe en actividades nas que estea involucrada a UDC.

Así mesmo, a OIX desenvolveu actuacións conxuntas con outros servizos, como por exemplo coa Oficina de Cooperación e Voluntariado(OCV) ou con UDC Saudable. Dentro das propias propostas de estas áreas, UDC Saudable deseñou un espazo dentro da súa web para introducir temas específicos sobre a saúde e as mulleres, e realizáronse actividades diversas como, por exemplo, xornadas sobre a endometriose. A OCV desenvolve diferentes actividades relacionadas coa igualdade de xénero, nos últimos anos, impartíuse un módulo específico sobre xénero en cooperación ao desenvolvemento no curso de posgrao que coordina a OCV sobre cooperación e educación ao desenvolvemento. Ademais, a perspectiva de xénero trabállase nos módulos sobre cooperación ao desenvolvemento e EpD e

voluntariado, así como outras actividades de investigación e formación. Neste sentido desenvolveuse un curso sobre igualdade, coidados e proxectos de cooperación en colaboración coa OIX.

En xeral, a OIX promove a aprobación e modificación de normativas internas da UDC coa finalidade de incorporar a perspectiva de xénero na política estratéxica da UDC e de garantir a igualdade de xénero. Neste sentido cómpre destacar a recente modificación das normas de avaliación, revisión e reclamación das cualificacións dos estudos de grao e mestrado da UDC para considerar situacións de maternidade/paternidade do alumnado. Tamén a proposta da OIX para aprobar un novo protocolo fronte ao acoso, así como a proposta para aprobar un regulamento relativo á axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación e en casos de violencia de xénero.

Tamén se fixeron outro tipo de suxestións de modificacións vinculadas á convocatoria de grupos de innovación educativa ou convocatorias dependentes da Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes, para introducir a perspectiva de xénero nelas. En colaboración co Servizo de Estudantes, introducíronse medidas na valoración das asociacións de estudantado, para fomentar a implicación destas asociacións coa igualdade. Chegouse a publicar unha guía dirixida ás asociacións e a prevención de violencias.

Igualmente, resultan destacables as accións da OIX para dar a máxima difusión posible dos contidos recollidos no II Plan non só entre alumnado, PDI e PTXAS, senón tamén entre o equipo de goberno e outros postos de responsabilidade da dirección política e estratéxica da institución. Estas accións leváronse a cabo a través do PAT ou de reunións directas con servizos e vicerreitorías.

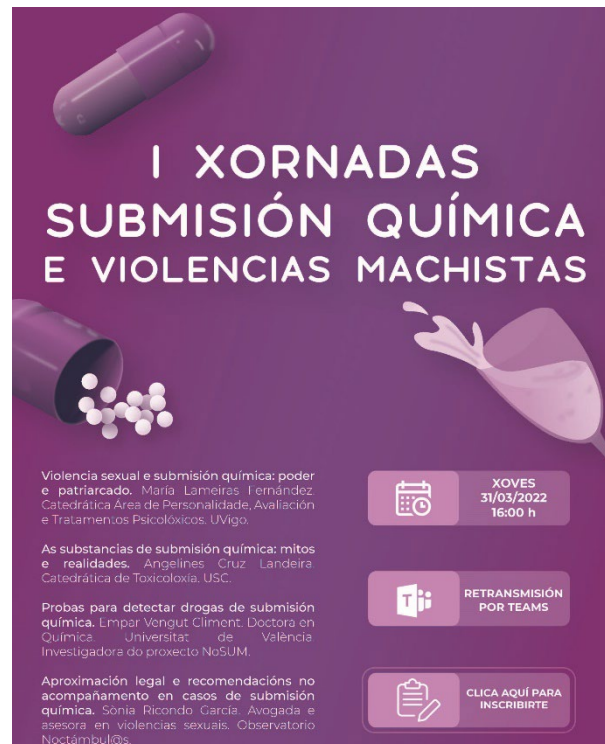
Liderar ou colaborar na realización de seminarios, xornadas e/ou congresos relacionados coa igualdade de xénero.

Medida executada.

A OIX colabora con regularidade en distintas actividades formativas lideradas por distintos centros, grupos de investigación, investigadoras individuais, así como por outras institucións cando é requirida para tal fin. Así, cómpre destacar a presenza da vicerreitora de Igualdade e mais a directora e subdirectora da OIX en moí diversas actividades formativas organizadas polos distintos centros e facultades da UDC, así como por outras entidades ou administracións públicas. É o caso da última edición das “IV Xornada de sensibilización e prevención da violencia sexual na mocidade. Agresión off nas universidades”, organizada pola Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia en colaboración coas tres unidades de igualdade das universidades galegas, que tiveron lugar en Santiago de Compostela o 14 de novembro de 2022. Realizáronse actividades formativas de sensibilización e formación en colaboración coa Universidade Sénior e Espazo Compartido. Esta última realizada directamente desde a OIX para dar a coñecer o protocolo de acoso da UDC.

Por outra banda, durante a vixencia do II Plan, desde a OIX organizáronse distintas actividades formativas relacionadas coa erradicación e prevención das diferentes violencias sexistas que existen na sociedade. Neste sentido cómpre

destacar a realización de dúas edicións consecutivas (2020/2021 e 2022/2023) de xornadas sobre violencias sexuais e submisión química, que tiveron moi boa acollida cunha asistencia de máis de 100 persoas en ambas as edicións.



Cartel do programa da I Xornadas sobre Submisión Química

Cabe destacar igualmente a actividade formativa dirixida especialmente ás representantes de igualdade dos centros e facultades da UDC en materia de primeira atención e acompañamento ás vítimas, realizada no curso académico 2022/2023 en formato en liña cunha duración de 2 horas.

Realizáronse varias charlas coa participación da xuíza de instrución de Santiago de Compostela Ana López Suevos, para presentar o protocolo de actuación ante delitos de natureza sexual. Estas xornadas dirixíronse tanto para persoal da UDC como para alumnado. A xornada dirixida ao persoal da UDC tiña como finalidade concienciar sobre a problemática da violencia sobre as mulleres.

Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de xénero nas distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar a súa difusión.

Medida executada.

No ano 2022, en colaboración co Servizo de Biblioteca, creouse unha guía sobre feminismo, xénero e igualdade onde se recollen todos os fondos bibliográficos dispoñibles nas bibliotecas das distintas escolas e facultades sobre temas de xénero, así como traballos académicos e outros recursos da mesma temática. Con esta guía preténdese contribuír á difusión de recursos sobre feminismo, xénero e igualdade, tanto de carácter xeral (sitios web, revistas, asociacións etc.)

como todo o que se pode achegar desde a UDC e o propio Servizo de Biblioteca sobre estas temáticas. A referida guía está dispoñible en https://infoguías.biblioteca.udc.es/feminismo_xenero_igualdade

Igualmente, cómpre destacar que o 21/10/2021 se asinou un convenio por parte da Asociación Clásicas e Modernas e as bibliotecas da UDC, co fin de impulsar medidas de igualdade desde a rede de bibliotecas. O propio Servizo de Biblioteca desenvolve diferentes actividades, mais o obxectivo deste convenio é dar maior pulo ás accións de igualdade.

Manter un contacto permanente e fomentar o establecemento de sinerxías entre a OIX e os servizos homólogos do sistema universitario galego.

A colaboración entre as unidades de igualdade das tres universidades galegas é continua, manténdose unha comunicación permanente e unha colaboración intensa en moitas materias. Algunhas das iniciativas que evidencian esa colaboración interuniversitaria son a realización da VII edición das XUGEX no ano 2021, desenvolvidas en liña mediante a plataforma Teams (vídeo de resumo), e a VIII XUGEX no ano 2023 de forma presencial en Vigo. Destaca, igualmente, a colaboración na organización da I Xornada Interuniversitaria Galega sobre Submisión Química, que tivo lugar en abril do ano 2023 (<https://tv.udc.gal/series/645a818611cad1b7168b45c4>), tras a primeira realizada na UDC.

Hai que destacar que, ademais da intensa colaboración coas unidades de igualdade das universidades galegas, tamén existe unha estreita relación e colaboración con todas as unidades de igualdade das universidades españolas a través da Rede de Unidades de Igualdade de Xénero para a Excelencia Universitaria (RUIGEU), formada por 41 unidades, observatorios e oficinas de igualdade das universidades españolas (<https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>). Esta colaboración materialízase no intercambio constante de boas prácticas, na existencia de grupos de traballo interuniversitarios que abordan as distintas problemáticas que competen ás unidades de igualdade, así como na celebración de encontros anuais nos que participan as responsables institucionais das distintas oficinas e unidades de igualdade (2019, 2020, 2021, 2022, 2023).

Conmemorar o día 8 de marzo con distintos actos, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria.

Medida executada.

Todos os anos conmemórase esta data cun acto central organizado pola OIX en que se convida a participar diferentes membros da comunidade universitaria. Neste acto, aberto a toda a comunidade universitaria, lese o manifesto promovido desde a RUIGEU. Ademais, realízanse tamén actividades formativas e/ou divulgativas ao redor dunha concreta temática. No ano 2021 celebrouse o acto “Unha homenaxe ás profesións de coidados” e en 2022 “Mulleres e traballo na actualidade”.

Na conmemoración desta data son moitos os centros, escolas, bibliotecas e servizos da UDC que se suman á reivindicación da celebración desenvolvendo diversas actuacións e actividades para conmemorar o 8 M. Desde a OIX,

anualmente, recompílase a información das distintas actividades conmemorativas e difúndense empregando o correo institucional e as redes sociais da Oficina, para que as actividades cheguen ao maior público posible.

A modo de exemplo cabe sinalar que todos os anos, durante o mes de marzo, se desenvolve a iniciativa “Mulleres nas bibliotecas da UDC”, que no ano 2022 chegou á súa V edición. Esta iniciativa consiste en exposicións desenvolvidas en distintas bibliotecas referidas a unha ou varias autoras relacionadas coa titulación ou titulacións que se imparten no centro, a través de diferentes formatos (carteis, lecturas, exposicións fotográficas...) e ten como finalidade visibilizar o traballo das mulleres nos distintos ámbitos do coñecemento, das artes e da sociedade en xeral. Esta actividade involucra as distintas bibliotecas da UDC.

No repositorio elaborado polo Servizo de Biblioteca pódense consultar diversas actividades desenvolvidas ao redor do 8M en diferentes centros e facultades (<https://infoguias.biblioteca.udc.es/c.php?g=710487&p=5126655>). Por exemplo, a biblioteca da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais, en colaboración coa OIX, realizou unha exposición de carteis “Mulleres economistas: un percorrido pola historia” que daba a coñecer importantes mulleres no mundo da economía (https://libapps-eu.s3.amazonaws.com/accounts/145053/images/mulleres_economistas_historia.jpg). Na biblioteca da Facultade de Filoloxía creouse un centro de interese chamado “As fillas de Safo: poetisas feministas”, onde se recolle unha serie de obras feitas por autoras cuxos versos tiñan unha voz e mirada feminista (<https://www.pinterest.es/filoloxiabiblio/poetisas-feministas/>). Pola súa banda, a biblioteca da Escola Universitaria de Arquitectura Técnica fixo unha homenaxe ás primeiras mulleres tituladas nesa escola, así como ás novas promocións. Na Facultade de Educación, a Comisión de Igualdade levou a cabo unha exposición fotográfica chamada “olladas á endometriose” co fin de dar unha maior visibilidade á enfermidade.

Creación da figura de responsable de Políticas de Igualdade nos distintos centros da UDC, que baixo a coordinación da OIX, promova a asunción de responsabilidades de cada centro no desenvolvemento das políticas de xénero.

Medida executada.

A figura de representante de igualdade foi creada no ano 2019. Actualmente, contamos con 16 persoas, todas mulleres, ocupando este posto, que se erixe nun axente chave para colaborar coa OIX na potenciación de accións específicas relacionadas co principio de igualdade nos distintos centros e escolas.

A presenza da OIX nos distintos centros, a través da figura das representantes de igualdade, permite contar cunha rede, non só para dinamizar e potenciar as actividades en materia de igualdade a nivel de centro, senón tamén para acometer funcións da máxima relevancia na recepción de queixas sobre comportamentos sexistas e na atención a vítimas de acoso.

Estas persoas son nomeadas pola dirección da OIX para un período de catro anos. A listaxe de representantes de igualdade, a información de contacto e as súas funcións están accesibles desde a páxina web da OIX: <https://www.udc.gal/oficinaigualdade/oficina/representantes/>

Desde o ano 2021 recoñécese un desconto de 5 horas no POD para representantes de igualdade, incompatible con descontos por outros cargos de xestión, que supón un avance no recoñecemento da labor esencial desta figura na labor da OIX. Igualmente, no ano 2023, baixo a vixencia do II Plan de igualdade prorrogado, fíxose unha actividade formativa coas representantes de igualdade, sobre “Primeira atención e acompañamento a vítimas de acoso ou violencias sexistas”

Anualmente faise unha reunión coas representantes de igualdade en que se abordan as actividades desenvoltas durante o ano e as necesidades detectadas. Como resultado desta posta en común no ano 2022.

Promover que os pregos de prescricións técnicas dos contratos que a UDC asine con empresas externas inclúan criterios en materia de igualdade dentro das súas cláusulas sociais, como poden ser a disposición de plan de igualdade na empresa, plans de conciliación, protocolos de acoso etc.

Medida puntualmente executada.

Nas licitacións da Área de Deportes do ano 2023 introduciuse a perspectiva de xénero usando unha linguaxe non sexista e introducindo frases como: “A empresa velará para que o uso de música nas actividades ou calquera tipo de comunicación coas persoas usuarias cumpra co código ético da universidade, eliminando o uso de letras, imaxes ou textos sexista”

Promover que a FUAC, así como o Consello Social e o Consello de Goberno, impulsen a presenza paritaria de mulleres no seu padroado e representantes do seu consello asesor, tal como se establece na Lei de igualdade.

Medida parcialmente executada.

Durante a vixencia do II Plan non se desenvolveron medidas específicas para promover cambios nos referidos órganos. Actualmente, a súa composición é como segue:

Consello Asesor da FUAC. De entre as persoas físicas que o integran, figuran 4 mulleres fronte a 8 homes. Información dispoñible en: <https://www.fundacion.udc.es/miembros.asp>

Consello Social. Neste órgano, a presidencia está ocupada por un home, ao igual que os 3 postos determinantes dos membros natos da UDC (reitor, secretario xeral e xerente). Canto aos representantes do Consello de Goberno da UDC no pleno do Consello Social, tanto o representante do profesorado como do alumnado son homes; só hai unha muller, representante dos PTXAS.

Consello de Goberno. Este é o único órgano no que hai maioría de mulleres. Neste sentido, das 9 vicerreitorías, 6 están ocupados por mulleres e 3 por homes. Sen embargo, os postos de Reitor, Secretario Xeral e Xerente seguen estando ocupados todos eles por homes. Tamén se observa paridade entre os membros do Consello de Goberno designados polo Reitor, que son 3 homes e 3 mulleres.

Avanzar na elaboración dos orzamentos da UDC tendo en conta a perspectiva de xénero así como na elaboración de informes de impacto de xénero, sempre que sexa posible.

Medida non executada.

Impulsar unha formación específica dirixida ao persoal que desenvolve o Servizo de Prevención de Riscos Laborais que lles axude a integrar a perspectiva de xénero no seu labor.

Medida non executada.

Realizar xornadas de presentación do II Plan de igualdade da UDC dirixidas aos distintos colectivos (PDI, PAS, alumnado) e con especial atención ás persoas que ocupan postos de responsabilidade (equipa de goberno, cargos de dirección, xefaturas de servizo...).

Medida parcialmente executada.

Nos anos de vixencia do II Plan, durante as xornadas de benvida que se organizan para o novo alumnado da UDC, danse a coñecer aspectos chave da política universitaria en materia de igualdade, tales como a existencia da OIX e as súas competencias, o Protocolo de acoso e o Plan de igualdade. Igualmente, dáse a coñecer o contido do Plan de igualdade a través de diferentes actuacións formativas que se desenvolven no marco do PFOIX, así como no PFI dirixido a profesorado novel, no que anualmente se oferta o curso “Igualdade e Responsabilidade Social e Ambiental Universitaria”.

No ano 2022, co fin de facilitar o coñecemento do contido do II Plan de igualdade a todas as persoas que compoñen a comunidade universitaria, incluídas aqueles colectivos procedentes doutros países (alumnado de intercambio, persoal docente invitado etc.) traducíuse o texto do II Plan de Igualdade con cargo aos orzamentos da OIX.

O texto do II Plan de igualdade está dispoñible e visible na páxina web da OIX, en galego, en castelán e en inglés: https://www.udc.gal/oficinaigualdade/plan/plan_igualdade

Promover a paridade entre mulleres e homes nas propostas de nomeamentos “honoris causa”, nos premios de deportes, entre o profesorado que imparte leccións inaugurais e, en xeral, entre as persoas sobre as que recaen distincións e honras.

Non executada.

Aínda que a OIX fixo un diagnóstico por centros e remitiu unha proposta ao equipo de goberno para promover a paridade e solicitar que non se realicen máis nomeamentos até que exista o nomeamento suficiente de mulleres, a falta de mulleres propostas como *honoris causa* para equilibrar o número de homes fai que valoremos esta medida como non executada.

Incorporar a variable sexo nos documentos de resolución dos diferentes tipos de convocatorias (acreditacións, convocatorias docentes, oposicións, promoción interna, concursos de acceso, proxectos de investigación, etc.) así como nos orzamentos da universidade.

Medida parcialmente executada.

Detectouse que o problema coa variable afectaba a como se recollen os datos e tamén ao tratamento que reciben desde a UDC. Actualmente, existen distintos datos que se están a recoller con diferenciación por sexo. Así, por exemplo, PDI por categoría; PDI por centros, dirección/decanato por centros, equipos de goberno por centros, Claustro, profesorado por departamentos e áreas de coñecemento, equipo de goberno departamentos, alumnado por titulación, persoal de investigación con cargo a convocatorias competitivas e proxectos e convenios, persoal de apoio e PAS por categoría.

Non obstante, continúan existindo problemas para a realización de estudos diagnóstico baseados na aplicación estatística Xestat, na que se recollen datos coa variable sexo tanto de alumnado como do persoal da UDC (PTXAS e PDI), debido a que tales datos figuran sen tratar e ás veces incompletos, sinaladamente cando a inclusión da variable sexo/xénero non se establece con carácter obrigatorio. Isto fai preciso que na meirande parte dos casos se teña que solicitar directamente a cada servizo e/ou departamento os datos completos, o cal lle resta rigorosidade e fai máis complexo o traballo de diagnose.

Fortalecemento da Oficina para a Igualdade de Xénero, tanto no posicionamento institucional como na súa estrutura dotándoa de persoal técnico con formación específica en desenvolvemento de políticas de igualdade.

Medida parcialmente executada.

No ano 2022 fortaleceuse a OIX desde o punto de vista do persoal, ao dotala dunha praza de persoal de administración e servizos adscrita á Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Deportes.

Así mesmo, na RPT créase pola Resolución do 04/11/2021, publicada no DOG do 15/11/2021, un posto de técnica/o de igualdade. Porén, este posto especializado segue pendente de cobertura desde a súa creación, o cal é necesario para o adecuado funcionamento da OIX, que segue a sufrir unha situación de infradotación de recursos, tanto desde o

punto de vista do número de persoas que a integran como desde o punto de vista do grao de especialización do seu persoal.

Alén das necesidades detectadas, no período de vixencia do II Plan a OIX fortaleceuse a nivel institucional co nomeamento de 16 representantes de igualdade nos diferentes centros da UDC, que traballan en estreita colaboración coa Oficina.

Desde o ano 2022 a OIX dispón, ademais da súa sede en Ferrol, dunha nova sede situada na Casa do Lagar, no campus da Coruña e traducíuse ao inglés parte da páxina web da OIX coa finalidade de dar a coñecer os recursos dos que se dispón a toda a comunidade universitaria da UDC, incluído o alumnado Erasmus e o profesorado invitado procedente doutros países.

Incluír na programación cultural estable da UDC, nas actividades de divulgación científica e nas actividades deportivas actuacións, programas ou talleres que contribúan á consecución da igualdade de xénero e á sensibilización fronte á discriminación por razón de xénero.

Medida parcialmente executada.

A Unidade de Divulgación Científica e Cultural realiza actos o 11 de febreiro “Día Internacional das Mulleres e das Nenas na Ciencia”. Uns anos foron formato de charlas e noutros desenvolveuse o programa “Atrévete a pescudar con elas” como exemplo: <https://www.youtube.com/watch?v=yvJmUDusbxU> (ano 2021) <https://www.youtube.com/watch?v=mGYTlduslxs> (ano 2022) <https://www.youtube.com/watch?v=Lm4vHhAQo7w> (ano 2023). Con grande éxito de visualizacións.

Na Área de Cultura desenvólvense diferentes iniciativas cada ano, desde espectáculos de danza con perspectiva de xénero a concertos ou obras de teatro. Algunhas das actividades vinculáronse a datas sinaladas como o 25N e outras con carácter xeral. Tamén se realizaron talleres con perspectiva feminista para pintar dous murais na UDC (<https://tv.udc.gal/video/606ef4e011cad12a668b4579>), un no campus da Zapateira e outro no campus de Ferrol; publicouse, así mesmo, o volume *Cando elas toman os muros* (Servizo de Publicacións da UDC).

Adicionalmente, son moitos os centros e/ou departamentos da UDC que se suman á promoción da igualdade de xénero, tendo en conta este aspecto nun número importante das medidas que impulsan. Non obstante, e dado que este tipo de actuacións non están centralizadas nin xestionadas a través da OIX, non é posible realizar un cómputo real de todas aquelas accións que se deseñan e se desenvolven.

Un exemplo das referidas actividades son os ciclos de conferencias realizados no ano 2022, e impulsados desde a ETSA, “María Novas, Análise arquitectónica. Contribucións desde a Teoría Feminista”. Ademais, nesta escola un grupo de profesoras comprometidas coa igualdade publican regularmente na súa web cápsulas de

igualdade:<https://www.udc.gal/igualdadeetsac/Capsulas-de-igualdad/>, en formato de texto biografías, obras e iniciativas que, ao longo da historia e na actualidade, permiten poñer o acento sobre a perspectiva de xénero.

Promover a utilización dunha linguaxe inclusiva nas páxinas web de vicerreitorías, centros, unidades e servizos.

Medida executada.

Na páxina web da OIX figuran ligazóns a diferentes ferramentas e/ou materiais sobre o correcto uso da linguaxe inclusiva que están a disposición de toda a comunidade universitaria. Estes recursos están dispoñibles en https://www.udc.gal/oficinaigualdade/Ligazons-e-Recursos-de-Interese/linguaxe_non_sexista/

Por outra banda, desde a OIX cando se detecta un uso sexista ou non inclusivo da linguaxe nos sitios webs institucionais, solicítase ás persoas responsables o cambio da linguaxe. Non obstante, dado que as páxinas web dos diferentes centros da UDC dispoñen de autonomía propia para a modificación ou actualización dos seus contidos, seguen detectándose usos indebidos da linguaxe.

Adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UDC.

Medida parcialmente executada.

Neste proceso de adaptación, realizáronse algúns cambios co apoio do Servizo de Normalización Lingüística naqueles centros onde se detectou o uso de sinalética sexista. Actualmente, este proceso de adaptación aínda non está completado.

Así mesmo, pediuse aos Servizos Informáticos que modificasen a linguaxe sexista no nome dos correos da UDC, medida que foi xeralmente implementada. Por poñer un exemplo, as listas de alumnado aparecen agora referenciadas de forma correcta: alumnado.udc@listas.udc.es

Promover actuacións de deseño urbano nos Campus da UDC, considerando as aportacións da perspectiva de xénero no urbanismo.

Medida parcialmente executada.

A perspectiva de xénero no urbanismo foi e segue sendo unha das premisas da Vicerreitoría de Infraestruturas. É un campo en que se leva traballado nos últimos tempos, potenciando, por exemplo, unha adecuada iluminación dos campus, especialmente de paradas de autobús e rutas principais, seguindo as peticións principalmente de usuarias que puxeron en valor o seu dereito a camiñaren soas polo campus sen pasar medo.

Promover unha distribución de espazos inclusiva, que contribúa á integración das persoas superando os estereotipos de xénero.

Medida parcialmente executada.

Algunha facultade, como Filoloxía-Turismo, conta con este tipo de espazo, pero non existe en todas as facultades ou centros.

Contribuír á difusión das investigacións e as propostas realizadas desde a perspectiva de xénero que teñan un impacto directo na sociedade.

Medida executada.

Anualmente, desde a OIX convócanse os premios “Ángeles Alvariño”, que recoñecer ao mellores TFG e TFM realizados con perspectiva de xénero en distintas áreas de investigación.

Tamén con periodicidade anual, as integrantes da OIX participan como xurado no premio de Valedora do Pobo para TFM con perspectiva de xénero. Posteriormente, promóvese a difusión das investigacións premiadas, tanto nas redes propias da OIX como nas redes e canais de comunicación institucional da UDC.

No ano 2022, o Centro de Estudos de Xénero e Feministas da UDC (CEXEF) creou o Directorio de expertas UDCientíficas (<https://udcientificas.com/>), que pretende unha maior visibilidade das mulleres como fontes expertas nos medios de comunicación.

Desde a Cátedra Aldaba (Uvigo-Udc) desenvólvese o barómetro da fenda de xénero nos estudos TIC (https://public.tableau.com/app/profile/wib.stats/viz/ProyectoBrechadeGnero-AldabaWIB_16566846351580/PRESENTACION)

Adaptar a normativa das comisións de selección de persoal (PDI, PAS) de xeito que sexan paritarias.

Medida executada.

A normativa actualmente vixente establece que as comisións de selección de PDI sexan paritarias.

Concretamente, no caso dos concursos de acceso a corpos de funcionarios docentes universitarios, o art. 9 da Normativa que regula os concursos de acceso a corpos de funcionarios docentes universitarios sinala o seguinte: “Os concursos de acceso a prazas dos corpos docentes universitarios serán xulgados por comisións de selección compostas por cinco membros da área de coñecemento e de igual ou superior categoría que a praza obxecto do concurso que cumpran os seguintes requisitos: A composición das Comisións de Selección deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, procurando unha composición equilibrada entre mulleres e homes. Con este fin a proposta do departamento deberá contar cun mínimo de dous homes e dúas mulleres, excepto que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas”.

No caso do persoal docente e investigador interino e laboral contratado, o art. 6 da Normativa pola que se regula o procedemento para a selección de persoal docente e investigador interino e laboral contratado normativa aplicable tamén recolle a referida paridade nos seguintes termos: “De acordo co previsto no artigo 13.2 do Decreto 266/2002, de 6 de setembro, de contratación do profesorado universitario, as comisións de selección estarán formadas por cinco profesores/as con titulación, categoría e dedicación igual ou superior á sinalada para ocupar a praza convocada. Nas comisións de selección procurarase unha composición equilibrada entre mulleres e homes, agás que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas”. E en idéntico sentido pronúnciase o art. 6 da Normativa pola que se regula o procedemento para a selección de profesorado contratado doutor para a UDC.

Igualmente, na normativa aplicable ao PTXAS dispónse, respecto das comisións de selección, reguladas pola Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia o seguinte: “Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros e mais de paridade entre mulleres e homes no conxunto das convocatorias da oferta de emprego público respectiva” (art. 59).

Dar continuidade ao certame de traballos académicos con perspectiva de xénero “Ángeles Alvaríño”.

Medida executada.

Nos últimos anos continuouse coa convocatoria de concurso para premiar os mellores traballos de fin de grao ou mestrado con perspectiva de xénero.

O obxectivo desta acción é incentivar a realización de traballos que inclúan a perspectiva de xénero por parte de alumnado de graos e mestrados contribuíndo así a promover a introdución da perspectiva de xénero na investigación e na docencia.

No ano 2020 a dotación para estes premios foi de 1000 € —4 premios de 250 € para os dous mellores TFG e os dous mellores TFM—, que foi incrementada no ano 2021 a unha contía de 4000 € ao decidirse establecer 4 premios diferenciados aos TFG por áreas de coñecemento coa finalidade de incentivar a investigación con perspectiva de xénero en todas elas. Esta contía e modalidades mantivéronse en 2022 e en 2023 incrementouse a dotación total do concurso a 5000 €.

Dar continuidade ao certame “Rosalind Franklin” sobre o papel das mulleres na ciencia e na tecnoloxía.

Medida executada.

O certame fotográfico Rosalind Franklin mantívose anualmente durante cinco edicións consecutivas, a última no ano 2018. Este certame estaba aberto a todas as persoas membros da comunidade universitaria (alumnado, PAS, PDI) e estaba focalizado na temática das mulleres na ciencia e na tecnoloxía. Co seu nome recoñecía-se á biofísica que contribuíu a descubrir a estrutura helicoidal do ADN, entre outras investigacións destacadas, así como a todas as

mulleres da ciencia e da tecnoloxía invisibilizadas na historia destes ámbitos académicos. O referido certame deixou de convocarse por falta de participación e foi substituído polo “Concurso de creacións artísticas para a prevención do acoso”. Este novo concurso é máis amplo canto aos formatos aceptados, xa que permite a presentación de carteis, vídeos, podcasts e microrrelatos. Este novo formato incrementou o nivel de participación da comunidade universitaria no concurso respecto do seu predecesor.



Cartel gañador do concurso de difusión do Protocolo ano 2022.

Crear materiais específicos dirixidos ao alumnado de secundaria nos salóns informativos da oferta universitaria onde estea presente a UDC que fomenten a presenza de mulleres/homes nas titulacións masculinizadas/feminizadas.

Medida non executada.

Falouse coa Vicerreitoría encargada coa idea de introducir non só esta estratexia, senón tamén algún tipo de acción dentro das xornadas de orientación que se realizan na UDC, para introducir a perspectiva de xénero na orientación que se realiza nos institutos.

Impulsar a realización de encontros, obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero.

Medida executada.

No marco do PFOIX ofrécese anualmente, tanto para alumnado de doutoramento como para profesorado, o curso “Análise de xénero na investigación”.

A OTRI tamén levou a cabo un curso no ano 2020 "Inclusión del análisis de género en el ámbito europeo de investigación" <https://tv.udc.gal/video/5fbcf2ee11cad123398b458e>

Incrementar o número de mulleres invitadas en calidade de expertas en congresos, actividades e outras actuacións promovidas pola UDC, independentemente da temática.

Medida parcialmente executada.

Se analizamos a participación feminina nas múltiples actuacións desenvolvidas pola OIX, obsérvase un claro protagonismo feminino na participación de mulleres nos múltiples cursos, seminarios e actividades organizadas materia de igualdade e non-discriminación.

Igualmente, se observamos a composición do profesorado dos cursos programados pola CUFIE, vemos que a presenza feminina é maioritaria. Así, por exemplo, no Plan de formación inicial para o profesorado novel obsérvase tamén un claro protagonismo das mulleres, sendo, no curso académico 2022/2023, un total de 11 mulleres fronte a 6 homes. Porén, a OIX recibiu queixas en relación coa composición desequilibradas das persoas relatoras en determinadas actividades formativas (ex.: a xornada interuniversitaria en innovación docente, que tivo lugar en outubro de 2023, onde todos os obradoiros foron realizados por homes segundo pode verse no programa dispoñible aquí: https://xornadas.innovacion.webs.uvigo.es/?page_id=256)

Por outra banda, dado o elevado número de actuacións que se desenvolven desde os diferentes centros e facultadas que integran a UDC, descoñecemos a evolución da presenza feminina naquelas accións realizadas en relación con temáticas diversas das propias da competencia da OIX.

A OIX realizou unha campaña para visibilizar esta problemática e difundir o directorio de expertas da UDC dirixido aos medios de comunicación, como un repositorio que poden consultar.



Cartel da Campaña “Súmate e resta machismo”

Potenciar o liderado feminino nos proxectos de investigación nos distintos ámbitos de coñecemento.

Medida non executada.

Desde a vicerreitoría con competencias en investigación non se desenvolveron medidas específicas para avanzar neste sentido.

Se observamos os datos desagregados por sexo canto á coordinación de grupos de investigación da UDC, apréciase unha diferenza considerable no que atinxe á representación feminina respecto da masculina. A pesar de que a porcentaxe de mulleres coordinadoras de grupo foi medrando ata acadar un 32 % no ano 2021, a paridade aínda está lonxe.

Tamén respecto da figura de IP de proxectos existe un desequilibrio importante. Cómpre destacar que nos proxectos MICINN as mulleres IP representan tan so un 32 % do total dos vixentes no ano 2021, mentres que nos proxectos financiados pola Xunta de Galicia, as coordinadoras mulleres supoñen tan só un 10 %, pois existe tan só unha muller coordinadora dos 10 proxectos vixentes no ano 2021.

Visibilizar iniciativas de éxito profesional encabezadas por mulleres, particularmente en empresas de base tecnolóxica e todos aqueles ámbitos nos que a representación de mulleres sexa aínda minoritaria.

Medida executada.

No ano 2021 realizouse unha convocatoria para cubrir parte dos gastos derivados da difusión dos resultados de investigación dos grupos ou de persoal investigador individual da UDC sobre temáticas relativas a violencia de xénero recollidas no Pacto de Estado. Establecéronse dúas modalidades: subvención dos custos de tradución ou revisión de textos en lingua inglesa e subvención doutros gastos de publicación.

Este mesmo ano apóiase desde a OIX a actividade “Impulsa a túa carreira profesional como muller tecnóloga”. Un proxecto que pretendía promover a capacitación técnica das mulleres do ámbito tecnolóxico.

A conmemoración do 8 de marzo do ano 2022 centrouse na temática “Mulleres e traballo na actualidade” e  convidadas a participar nunha mesa redonda diferentes traballadoras da UDC que desempeñan as súas funcións en ámbitos especialmente masculinizados. O acto tivo lugar na Facultade de Informática. Neste mesmo ano, e tamén polo 8M, a Facultade de Economía e Empresa entregou os agasallos do concurso de pósters das Xornadas “Mulleres e emprendemento: as nosas referentes”.

Igualmente, pódense citar outras accións, tales como a actividade da Cátedra Aldaba, constituída no ano 2019 en colaboración coa Universidade de Vigo, na promoción e desenvolvemento de actividades orientadas a dar visibilidade ás achegas das mulleres no mundo das TIC de cara a xerar referentes para espertar o interese de mozas nas carreiras tecnolóxicas ou a xornada que organiza todos os anos na Facultade de Informática “Anita Borg”.

Visibilizar e recoñecer o traballo das mulleres investigadoras e docentes da UDC mediante unha maior presenza en recoñecementos públicos, premios ou mediante exposicións ou actuacións análogas.

Medida executada.

No ano 2022 deseñouse a campaña “Son muller e fago ciencia”, que consistiu no deseño e distribución de adhesivos co referido lema desde a Unidade de Divulgación Científica e Cultural da UDC.

A visibilización do traballo das mulleres neste eido realízase periodicamente a través das actuacións desenvoltas co fin da celebración do 11 de febreiro “Día Internacional da Muller e a Nena na Ciencia”. Desde a Unidade de Divulgación Científica da UDC prepáranse anualmente diferentes accións encamiñadas á organización e desenvolvemento de campañas para esta data. Neste sentido, pódese citar a campaña desenvolvida no ano 2022 “Atrévete a pescudar con elas”, dirixida a escolares de educación primaria e secundaria.

Desde o Campus Innova tamén se puxeron en marcha campañas neste eido a través das redes sociais difundindo diversos vídeos curtos a través dos que se presentan a algunhas das súas científicas.

Establecer nas normativas de publicación da universidade que o formato de citacións e referencias bibliográficas académicas recollan o nome completo da autora o autor (estilo Chicago ou similares) co fin de visibilizar ás mulleres autoras.

Parcialmente executada.

A *Revista de Estudos e Investigación en Psicoloxía e Educación - REIPE*, dirixida por Alicia Riso, incluíu nas súas normas de publicación, desde o inicio do ano 2021, a obriga de poñer o nome completo das persoas referenciadas. Foi a primeira publicación da UDC en incorporar este requisito.

Aínda que non se introduciron cambios a nivel normativo, no ano 2023, co gallo da celebración do 8 M, púxose en marcha a campaña “Citación Xusta”, elaborada polo equipo de Igualdade da Biblioteca Universitaria, que contou co apoio da OIX, do CEXEF e da Comisión de Biblioteca e equipo decanal da Facultade de Ciencias da Educación.



Infografía “citación xusta”

Conmemoración do 11 de febreiro, Día Internacional das Mulleres e das Nenas na Ciencia, co obxectivo de visibilizar e fomentar a presenza feminina na ciencia, a través de diferentes actividades.

Medida executada.

A Unidade de Divulgación Científica e Cultural celebra o 11 de febreiro o “Día Internacional das Mulleres e das Nenas na Ciencia”. Son numerosos os actos conmemorativos que se desenvolven pola referida data nos diferentes centros da UDC, desde exposicións, actos institucionais, campañas etc. Así, podemos citar as distintas campañas: “Atrévete a

pescudar con elas”; difusión de vídeos curtos nas redes sociais; Debate: A ciencia navega pola Igualdade ou o Ciclo da ciencia “Recoñéceas”.

Outros centros súmanse tamén á celebración desta data. Por exemplo, o Instituto Universitario de Estudos Marítimos que organizou un debate aberto “A ciencia navega pola igualdade” (2021).

Continuar a promoción da linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas en todas as publicacións e materiais universitarios, prestando especial atención ás guías docentes, nas que se detecta unha particular eiva neste sentido.

Medida executada.

Na páxina web da OIX está dispoñible diverso material e ferramentas destinadas á orientación sobre un uso dunha linguaxe inclusiva e imaxes non sexistas nas diferentes publicacións e materiais universidade, que están a disposición de toda a comunidade universitaria en https://udc.gal/oficinaigualdade/Ligazons-e-Recursos-de-Interese/linguaxe_non_sexista/

Anualmente, no momento de elaboración das guías docentes, desde a OIX envíase información á vicerreitoría competente para lembrar a importancia de usar linguaxe inclusiva nas guías.

De forma puntual, a OIX ofreceu un servizo de revisión e asesoramento ao profesorado sobre a forma de incorporar a linguaxe inclusiva nas súas guías.

Así mesmo, desde a OIX promovéronse cambios normativos, como o incorporado no apartado 4.º do artigo 3 das Normas de avaliación, revisión e reclamación das cualificacións dos estudos de grao e mestrado universitario da UDC, relativo a “Guías docentes e coordinación da actividade docente”, no que se dispón o seguinte: “As guías docentes deberán estar adaptadas ás normas sobre linguaxe inclusiva e non sexista.”

Ofertar distintas actividades de carácter transversal nos estudos de doutoramento, coa fin de incorporar a perspectiva de xénero na investigación en todos os eidos de coñecemento.

Medida executada.

No marco do PFOIX convócase anualmente, tanto para alumando de doutoramento como para profesorado, o curso “Análise de xénero na investigación”.

Desde a OTRI realizouse un curso dirixido a persoal investigador sobre a introdución da perspectiva de xénero na investigación.

Promover a introdución da perspectiva de xénero nos contidos das titulacións de Ciencias da Educación, Ciencias Xurídicas e de Ciencias da Comunicación, en liña co establecido no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

Medida parcialmente executada.

No caso de Ciencias da Educación, inicialmente o PFOIX prevía cursos especialmente pensados para o alumnado das titulacións de Ciencias da Educación, tales como o curso “Claves para educar en igualdade desde unha perspectiva interseccional e previr a violencia de xénero”, especialmente deseñado para o alumnado dos graos de Educación Infantil e Educación Social; “Claves para educar en igualdade desde unha perspectiva interseccional e previr a violencia de xénero”, especialmente deseñado para o alumnado do Grao de Educación Primaria; ou o curso “Coeducación emocional: educación, emocións e igualdade como ferramenta de transformación”, especialmente deseñado para o alumnado da Facultade de Ciencias da Educación. Porén, o salto cualitativo prodúcese coa integración dos cursos en materias concretas, en horario regular de aulas.

No caso de Ciencias da Comunicación tamén se impartiu formación específica durante a vixencia do II Plan. Primeiro, a través de ciclos de conferencias e obradoiros sobre creatividade e medios de comunicación como "Comunicación + Creatividad contra la violencia de género"; con conferencias especializadas –por exemplo, “SON [elas] Creatividade e produción de contidos sonoros”– ou as xornadas internacionais e exposición “Mulleres detrás dos videoxogos”, financiadas polo Instituto de las Mujeres que integrou o alumnado na súa organización. Novamente, o salto cualitativo prodúcese co cambio de eventos abertos a obradoiros pensados para integrar dentro de materias concretas. É o caso do obradoiro de publicidade, con Alejandra Chacón, creativa publicitaria e experta en xénero, ou o obradoiro de memes feministas, con Natalia Monje, de Ecos do Sur, financiado pola OIX, e que se leva impartindo anualmente desde o ano 2021.

Agora ben, para a execución completa desta medida debería avanzarse na introdución dos contidos sobre xénero nos plans de estudos das referidas titulacións.

Considerar entre os criterios de avaliación da calidade docente, de xeito específico, as actividades relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero; especialmente no Programa Docentia.

Medida executada.

Por primeira vez, na IX Convocatoria para avaliar a actividade docente do profesorado da UDC (Programa Docentia) para o curso académico 2019/2020, foi incluído un criterio relacionado coa perspectiva de xénero no Manual para a avaliación da actividade docente do profesorado da UDC (edición 10.^a; data 06/05/2020), nos seguintes termos:

2.1. Desenvolvemento do ensino e avaliación de aprendizaxe. Participación en programas de difusión/divulgación institucionais tales como: programas de difusión das titulacións, programa de recepción de alumnado de ensino medio nos centros, programa de divulgación científica da UDC e programas relacionados coa igualdade, sustentabilidade, vida saudable e atención á diversidade.

Creación dun espazo web no que se recollan recursos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.

Medida executada.

Na páxina web da OIX existe un apartado dedicado á inclusión da perspectiva de xénero na docencia, con varias ferramentas a disposición do profesorado. Así, por exemplo, pódese acceder a un cuestionario elaborado por Rocío Díez Ros e outras que ten como obxectivo fundamental facer reflexionar ao profesorado sobre a súa praxe docente e incorporación da perspectiva de xénero nela. Todos os recursos están accesibles aquí: https://udc.gal/oficinaigualdade/perspectiva_xenero_docencia/

No ano 2020 fíxose un acto para a presentación da colección de Guías en galego para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero que se traduciron ese ano. Estas guías foron as de Física, Filosofía, Filoloxía e Lingüística, Medicina, Historia, Historia da Arte, Educación e Pedagogía, Dereito e Criminoloxía, Psicoloxía, Ciencias da Computación e Socioloxía, economía e Ciencias Políticas. Con este motivo, reuníronse, de maneira telemática, os reitores das tres universidades, as responsables das oficinas para a Igualdade de Xénero e especialistas de diferentes áreas temáticas, que achegaron o seu coñecemento e a súa visión sobre a perspectiva de xénero na docencia universitaria <https://www.youtube.com/watch?v=Yc570dq9wZY>. Esta actuación foi realizada en colaboración coas oficinas das tres universidades do SUG para acadar unha máxima difusión. No ano 2022, co fin de fomentar a inclusión da perspectiva de xénero nas materias das distintas titulacións que se imparten na UDC, completouse a devandita colección con seis novas guías; traducindo e maquetando as guías xa editadas pola Xarxa Vives Universitat, sobre as especialidades de Arquitectura, Antropoloxía, Comunicación, Enxeñaría Industrial, Enfermaría e Matemáticas. No ano 2023, co II Plan prorrogado, traducíronse e maquetáronse outras tres novas guías (Enxeñaría Electrónica de Telecomunicacións, Docencia en Liña e Enxeñaría Multimedia). Todas elas están xa a disposición da comunidade universitaria na páxina web da OIX.

A rede para a docencia e a investigación con perspectiva de xénero incluíu na súa páxina web un apartado de boas prácticas (<http://www.redix.udc.es/investigacion/>)

Conmemoración anual do Día da Eliminación da Violencia contra a Muller o 25 de novembro involucrando na medida do posible a toda a comunidade educativa.

Medida executada.

Todos os anos se conmemora esta data cun acto central organizado pola OIX no que se convida a participar a diferentes membros da comunidade universitaria. Neste acto, aberto a toda a comunidade universitaria, lese o manifesto promovido desde a RUIGEU. Ademais, faise a entrega de premios do concurso “Ángeles Alvariño” e do concurso

“Creacións artísticas para a prevención do acoso e para dar publicidade ao protocolo de actuación ante o acoso na UDC”. https://www.udc.gal/oficinaigualdade/protocolo_acoso/difusion_protocolo_acoso/

Na conmemoración desta data son moitos os centros, escolas, bibliotecas e servizos da UDC que se suman á reivindicación desenvolvendo diversas actuacións e actividades. Desde a OIX, anualmente, recompílase a información das distintas campañas e actividades conmemorativas ás que se lles dá difusión a través do correo institucional e das redes sociais da Oficina. Ademais destas actividades, as campañas institucionais elaboradas ao redor do 25 N foron:

- 2020. Se me preguntas que é violencia: <https://tv.udc.gal/video/606ef4c711cad12b668b457c>
- 2021. Súmate e resta machismo. El xa marca a diferenza. E ti? https://tv.udc.gal/video/61aa113311cad1695d8b4574?track_id=61aa122811cad1835e8b4567
- 2022. Iceberg da violencia para difusión do estudo sobre a violencia sexual e o acoso da UDC.
- 2023. Sóache? Esta é só unha máis das violencias contra as mulleres. https://www.instagram.com/oficina_igualdade_udc/?hl=es



Imaxe da campaña “Súmate e resta machismo!”

Realización de faladoiros informativos e/ou divulgativos sobre a existencia do protocolo de prevención dirixidos aos distintos colectivos afectados.

Medida executada.

Anualmente, no marco do PFOIX, ofrécense cursos dirixidos ao alumnado e a profesorado sobre prevención da violencia de xénero, nos que se dá a coñecer a existencia do protocolo de prevención do acoso existente na UDC. Neste

sentido pódese destacar o curso “Atención ao acoso sexual e sexista, por orientación sexual ou expresión de xénero na UDC. prevención, detección, primeira actuación e acompañamento no contexto universitario” dirixido ao profesorado.

As xornadas de benvida ao alumnado tamén serven para dar a coñecer a OIX e as ferramentas existentes para actuar ante situacións de acoso, nomeadamente o Protocolo fronte ao acoso. Para tal fin, anualmente, a OIX establece puntos informativos para informar ao novo alumnado, que se sitúan habitualmente na praza da Facultade de Humanidades e Documentación (campus de Ferrol) e no Estadio Universitario (campus de Elviña). Realízase periodicamente unha campaña de difusión a través do PAT de diferentes facultades e a instalación dun tótem en distintos centros da UDC.



Imaxe do tótem e dunha das xornadas de benvida

No ano 2021 iniciouse un proceso de elaboración dun novo protocolo de acoso, adaptado ás necesidades detectadas na experiencia adquirida polo persoal da OIX na abordaxe dos múltiples casos de acoso denunciados. No marco deste proceso celebráronse diversos encontros participativos cos distintos colectivos da UDC (alumnado, PDI e PTXAS) nos que se deu a coñecer o protocolo vixente, así como o proxecto de novo protocolo.

Tamén con carácter anual celébrase o “Concurso de creacións artísticas para a prevención do acoso e dar publicidade ao protocolo de actuación ante o acoso na UDC”. Poden presentarse carteis e outras creacións artísticas en diversos formatos (podcast, vídeo, microrrelato etc.) que teñan como finalidade sensibilizar sobre as violencias sexistas, así como dar a coñecer o protocolo de acoso da UDC. Habitualmente o cartel gañador do concurso imprímese e pendúrase en lugares visibles dos distintos centros universitarios. Na edición de 2022 premiouse tamén un podcast que denuncia as violencias sexuais, ao que se lle deu publicidade nas redes sociais e na web da OIX. Todos os traballos premiados están dispoñibles na web da OIX e accesibles para a toda a comunidade universitaria en https://udc.gal/oficinaigualdade/protocolo_acoso/difusion_protocolo_acoso/

Na páxina web da OIX está publicado o protocolo estando a disposición de toda a comunidade universitaria en https://www.udc.gal/oficinaigualdade/protocolo_acoso/

A Universidade da Coruña comparecerá como acusación particular cando se xudicialice un caso de acoso sexual ou agresión ou abuso sexual que suceda no seu ámbito, laboral e/ou académico; ou como resultas deste.

Medida non executada.

Segundo os datos de seguimento de aplicación do Protocolo de prevención de acoso da UDC, foron moitas as consultas ou denuncias formuladas, mais só nun número reducido de ocasións se activou o Protocolo.

A UDC non se constituíu como parte acusadora naqueles casos que se xudicializaron. Cabe recordar que nos procesos penais por delito público actúa o Ministerio Fiscal en defensa da legalidade, polo que a comparecencia doutra entidade de natureza pública non parece necesaria. En todo caso, desde a OIX e desde a UDC existe un firme compromiso de colaborar coas institucións e, sinaladamente coa Administración de Xustiza, para garantir unha resposta axeitada ante situacións de acoso e outras violencias sexistas, colaborando na recollida de información cando existen denuncias ou solicitudes de intervención no marco do Protocolo e, por suposto, atendendo todos os requirimentos de información e colaboración das autoridades encargadas da persecución penal.

Formar, informar e sensibilizar fronte ás agresións sexuais.

Medida executada.

Foron moitas as actuacións que se impulsaron e desenvolveron durante a vixencia do II Plan co obxectivo de sensibilizar, informar e formar sobre as diferentes manifestacións da violencia de xénero e, concretamente, sobre as violencias sexuais, en tanto que violencias sufridas maioritariamente por mulleres.

O CEXEF desenvolveu diferentes iniciativas, das que paga a pena sinalar a xornada “Conversas en torno ao xénero” con relatorios sobre violencias e masculinidades e violencias nas redes.

Neste punto cómpre destacar a celebración de dúas edicións das xornadas sobre submisión química e violencias sexuais realizadas en liña. Estas xornadas reuniron varias persoas expertas en diferentes ámbitos (dereito, medicina forense, psicoloxía etc.) con coñecemento especializados neste tipo de violencias.

Igualmente, cómpre salientar a participación da OIX en diferentes iniciativas doutras institucións, tales como as “XI Xornadas contra a trata sexual”, organizadas pola Rede Galega contra a trata (2022) ou a IV Xornada de sensibilización e prevención da violencia sexual na mocidade. Agresión off nas universidades, organizadas pola Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia en colaboración coas tres unidades de igualdade das universidades galegas (2022).

Tamén é destacable a celebración anual do “Concurso de creacións artísticas para a prevención do acoso e dar publicidade ao protocolo de actuación ante o acoso na UDC” que, na edición do ano 2022, premiou un podcast que denuncia as violencias sexuais e, concretamente, as agresión por submisión química, o cal foi difundido nas redes sociais e na páxina web da OIX. Cómpre lembrar que son moitos os centros da UDC que impulsan e desenvolven actuacións de información e sensibilización no eido da igualdade e prevención da violencia de xénero.

Tamén é relevante a Campaña DESLÍGATE, consistente na publicación anual dun xornal <https://www.udc.gal/oficinaigualdade/DesLigaTe2/> no que se abordan diferentes temas e novas. No ano 2020 o xornal estivo centrado no mundo deportivo, coa finalidade de amosar novas sobre a muller no deporte, tanto no que respecta aos logros deportivos, que moitas veces quedan invisibilizados, como no referente a situacións de violencia sexual e/ou acoso que sofren neste ámbito. No ano 2021 seguiu esta liña e déuselles visibilidade ás persoas que forman parte da OIgualdade, así como ao proxecto DAN UDC. No último número publicado fíxose máis fincapé na visualización de representantes de igualdade e premiadas nas convocatorias da OIX. En todos os números introdúcese información sobre as violencias machistas.

No ano 2023 estreouse un punto violeta nun concerto organizado pola Área de Cultura para dar información sobre violencias e o protocolo da UDC, así como poder previr agresións.



Realizar formacións dirixidas ao alumnado sobre a educación afectivo sexual e emocional, promovendo relacións igualitarias e libres de violencia.

Medida executada.

No marco do PFOIX, dirixido a alumnado e profesorado, moitas das actividades formativas van especialmente orientadas a lograr unha mellor educación afectivo-sexual e emocional. Neste sentido pódense destacar os seguintes cursos que tiveron lugar todos os anos de forma periódica ata o actual:

- ✓  Claves para educar en igualdade desde unha perspectiva de interseccional e previr a violencia de xénero.
- ✓ Violencias sexuais desde a perspectiva das mulleres e dos varóns.
- ✓ Coeducación emocional: educación, emocións e igualdade como ferramenta de transformación
- ✓ Sexo, amor e masculinidades: falemos os homes
- ✓ Claves para educar socioeducativamente en igualdade e previr a violencia de xénero
- ✓ Sexualidad (es) 5G: retos e posibilidades nas relacións *posmillennial*
- ✓ Violencia dixital de xénero: da prevención á responsabilidade penal
- ✓ Tratamento informativo da violencia de xénero e da igualdade

Promover a elaboración dun estudo acerca da realidade e do alcance do acoso sexual, as agresións sexuais e os abusos no ámbito universitario da UDC.

Medida executada.

Desde a OIX elaborouse un estudo sobre a violencia e acoso sexual na UDC, que foi publicado no ano 2022. O estudo céntrase na percepción que a comunidade universitaria ten sobre o acoso e as súas diferentes formas, así como sobre a prevalencia dos distintos tipos de acoso (acoso sexual, sexista ou de xénero, acoso por orientación sexual e por identidade ou expresión de xénero) no eido universitario.

A publicación que recolle os datos e conclusións deste estudo está dispoñible na páxina web da OIX e, por tanto, accesible para a toda comunidade universitaria en <https://encr.pw/vZvgY>

Establecer aos efectos dos requisitos académicos para a concesión e mantemento de bolsas e axudas ao estudo a excepción do cumprimento do mínimo esixido mediante a acreditación de vítima de violencia de xénero.

Medida executada.

Nas bolsas propias da UDC que se conceden por “dificultades económicas” téñense en conta aquelas situacións derivadas de violencia de xénero para a súa concesión.

Na residencia universitaria están reservadas unhas prazas para situacións sobrevidas por violencia de xénero.

Promover a introdución dun módulo específico de prevención da violencia de xénero no ámbito escolar no Mestrado de Profesorado da ESO, Bacharelato, Formación Profesional e ensino de idiomas.

Medida non executada.

Non é posible realizar esta medida mentres non se propoñan modificacións do plan de estudos. Polo tanto, de momento, o que se continúa promovendo desde a OIX é a formación específica para as referidas titulacións, no marco do PFOIX, e con cargo ao Pacto de Estado.

Promover a introdución dun módulo específico de prevención da violencia de xénero no ámbito escolar nos distintos graos da Facultade de Ciencias da Educación.

Medida parcialmente executada.

Aínda que non existe un módulo específico, nos graos de Educación Infantil (1.º e 2.º ciclos) está incluída a materia de Valores e Educación para a Igualdade como formación básica, que se ofrece como optativa no Grao de Educación Primaria; no grao de Educación Social figura como materia obrigatoria a de Xénero, Igualdade e Educación.

Visibilizar nas distintas campañas e actividades que se desenvolvan neste ámbito ás mulleres con diversidade funcional, ás mulleres de diversas culturas e ás mulleres de diversas idades.

Medida parcialmente executada.

Desde a OIX traballamos desde unha perspectiva interseccional, que ten en conta os diferentes atributos que poden recaer nunha mesma persoa e que poden ser fonte de discriminación múltiple. Neste punto cómpre destacar tamén a realización de certas actividades formativas e divulgativas centradas en visibilizar os retos do feminismo noutras culturas e latitudes, tales como o ciclo do CEXEF “Diálogos entre feminismos” e campañas nas que se tentou visibilizar no 8M mulleres racializadas.

Desde a OCV, fanse actividades de sensibilización, colaborando con entidades e asociacións que traballan cuestións relativas á diversidade étnico y/o sexual.

Elaborar un protocolo de adaptación curricular adaptado a alumnas vítimas de violencia de xénero.

Medida parcialmente executada.

Desde a OIX redactouse unha proposta, que foi revisada polo Servizo de Organización Académica, relativa á axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación e tamén en casos de violencia de xénero. Este regulamento ten por obxecto introducir certa flexibilidade en canto á asistencia e seguimento dos estudos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación e violencia de xénero. Con esta finalidade, a referida proposta de regulamento establece certas acción que a UDC, a través da OIX e dos distintos centros, debe de

exercitar para que o alumnado que se atope nos referidos casos vexa facilitado o seguimento dos estudos e o máximo aproveitamento do curso académico.

Actualmente, a referida normativa atópase pendente de revisión pola Asesoría Xurídica e de aprobación polo Consello de Goberno.

Promover iniciativas para facilitar o traslado a outros centros ou universidades, de vítimas de violencia de xénero.

Medida parcialmente executada.

No caso do PDI, non existen medidas concretas que permitan atender estes casos. Ata o momento non houbo ningunha petición ao respecto, aínda que no pasado si se tramitou un traslado de PTXA e dentro deste plan tramitouse tamén o traslado dunha alumna.

Dar continuidade aos mecanismos existentes para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Medida executada.

Durante a vixencia do II Plan non se incorporaron novas medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Porén, desenvolvéronse accións para dar a coñecer as medidas existentes. Neste sentido, na páxina web da OIX recolleuse un cadro diagnóstico con todas as medidas dispoñibles para PDI e PTXAS, que está accesible para toda a comunidade universitaria en <https://www.udc.gal/oficinaigualdade/Ligazons-e-Recursos-de-Interese/Conciliacion-entre-a-vida-familiar-e-a-actividade-laboral/>

Regularmente resólvense consultas sobre a forma de facer valer os dereitos das traballadoras e traballadores na aplicación da referida normativa, especialmente canto aos permisos de maternidade e paternidade e a súa aplicación aos distintos colectivos, así como sobre a correcta interpretación das preferencias horarias entre o PDI para pais e nais de fillos menores establecidas na Lei 6/2023, do 13 de xuño, do Sistema Universitario de Galicia.

Durante a vixencia do plan deuse continuidade ás convocatorias anuais de axudas e prazas para as escolas infantís da Universidade da Coruña. En Ferrol, dado que non existe unha escola infantil propia, a UDC adxudica bolsas para que o persoal deste campus poida acudir a escolas infantís da cidade.

Por último, respecto das necesidades de conciliación do alumnado, cómpre salientar que, a proposta da OIX, se modificaron as normas de avaliación, revisión e reclamación das cualificacións dos estudos de grao e mestrado da UDC no referente ás titorías, así como á realización de probas de avaliación en datas distintas da ordinaria. Neste sentido, a normativa prevé que: “En situacións acreditadas de maternidade, paternidade ou necesidades de conciliación que impiden a asistencia do/a estudante ao centro, o profesorado deberá facilitar ao alumnado a realización das titorías de modo telemático” (art. 4.3) e, igualmente, considera como causa xustificativa para o cambio das datas de avaliación a situación de “embarazo (desde a semana 37.^a de xestación ou anteriormente tratándose dun embarazo de risco) e

maternidade ou paternidade (ata a semana 6.^a desde o parto ou desde a resolución de constitución da adopción ou de garda con fins adoptivos)” (art. 12.1 b).

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

Medida executada.

Respecto do PDI, os horarios son organizados e aprobados pola xunta de centro e distribuídos internamente nos consellos dos departamentos ao aprobar as propostas de POD que se fan desde as distintas áreas de coñecemento. Na Lei 6/2013, do 13 de xuño, do Sistema Universitario de Galicia recóllense medidas en relación coa elección de horarios por parte daquelas persoas con menores a cargo coa finalidade de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Desde a OIX resólvense consultas sobre a aplicación da referida normativa en relación co PDI ou cos PTXAS e trata de dárseles publicidade aos dereitos de preferencia horaria recollidos na normativa, a través do envío de mensaxes electrónicas ás listas de profesorado no momento de elaboración dos horarios dos centros ou da elaboración do POD, así como a través do seu compendio e publicación no web da OIX. O cadro resume sobre as medidas vixentes está dispoñible

en:

https://www.udc.gal/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/DIAGNOSITO_CONCILIACION-_UDC_versionFinal.pdf_2063069294.pdf

A OIX resolve consultas e fai informes sobre a aplicación da referida normativa cando é requirida para tal efecto.

Informar de xeito específico sobre as condicións e dereitos laborais relacionados coa maternidade/paternidade.

Medida executada.

A OIX ten publicado na súa páxina web un documento no que se recollen as medidas existentes no eido da conciliación e corresponsabilidade familiar tanto na normativa nacional e autonómica como na normativa propia da UDC. Neste cadro resume figuran as medidas no eido da conciliación relacionando a flexibilidade horaria que dispoñen tanto persoal PDI como PTXAS na elección ou cambio de quendas, a preferencia na elección de materias e horarios para o PDI con dependentes ao seu cargo, os permisos de maternidade/paternidade etc. O cadro está dispoñible en <https://udc.gal/oficinaigualdade/Ligazons-e-Recursos-de-Interese/Conciliacion-entre-a-vida-familiar-e-a-actividade-laboral/>

Regularmente a OIX, través do correo electrónico institucional, envía recordatorios ao persoal sobre os dereitos de conciliación dispoñibles e resolve dúbidas para facer efectivos os dereitos do persoal neste ámbito.

Estudar a posibilidade de fixar un período libre de docencia posterior á incorporación tras baixa de maternidade, co obxectivo de que ese tempo poida ser dedicado a labores de investigación, publicacións e outras actividades imprescindibles para a promoción profesional.

Medida non executada.

Elaborar un itinerario formativo adaptado para as alumnas xestantes e con fillos/as menores de tres anos, asesorándoas e realizando un seguimento individualizado por parte do seu centro coa supervisión da OIX.

Medida parcialmente executada.

No ano 2023, baixo a vixencia do II Plan prorrogado, aprobouse a modificacións das Normas de avaliación, revisión e reclamación das cualificacións dos estudos de grao e mestrado universitario da UDC. Nesta normativa, actualmente, tras incorporar as modificacións propostas desde a OIX, no artigo 4 engadiuse un apartado 3.º coa seguinte redacción: “En situacións acreditadas de maternidade, paternidade ou necesidades de conciliación que impiden a asistencia do/a estudante ao centro, o profesorado deberá facilitar ao alumnado a realización das titorías de modo telemático”.

A mesma normativa modificouse para permitir o cambio de datas das probas de avaliación nos seguintes casos: embarazo (desde a semana 37.ª de xestación ou anteriormente tratándose dun embarazo de risco) e maternidade ou paternidade (ata a semana 6.ª desde o parto ou desde a resolución de constitución da adopción ou de garda con fins adoptivos) (art. 12.1 b) das Normas de avaliación, revisión e reclamación das cualificacións dos estudos de grao e mestrado universitario da UDC.

Atópase aínda pendente de revisión a aprobación polos órganos competentes da UDC, unha normativa máis ambiciosa, proposta desde a OIX e revisada polo Servizo de Organización Académica, relativa a axustes académicos en casos de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación ou violencia de xénero. Este regulamento ten por obxecto “regular os axustes académicos precisos en caso de maternidade, paternidade, necesidades de conciliación e violencia de xénero”, para o cal, a referida proposta normativa, regula as accións que a UDC, a través da OIX e dos distintos centros, debe de exercer para que o alumnado que se atope nos referidos casos vexa facilitado o seguimento dos estudos e o máximo aproveitamento do curso académico.

Fomentar que a formación continua poida ser realizada na súa modalidade en liña co obxecto de facilitar o seu acceso ás persoas con maiores dificultades de conciliación.

Medida executada.

A meirande parte dos cursos formativos están dispoñibles na modalidade en liña. Especialmente, nos anos posteriores á situación de pandemia motivada pola covid-19, o impulso deste tipo de modalidade nas accións formativas foi especialmente importante, tanto desde a OIX como desde o CUFIE.

Favorecer, sempre que sexa posible, a habilitación de espazos e actividades de coidado e atención a menores durante as formacións e outras actividades que se desenvolvan por parte da UDC.

Medida parcialmente executada.

Neste sentido, cómpre destacar a creación dunha sala de lactación no campus de Ferrol, e tamén a habilitación puntual de espazos para lactación na escola infantil da Coruña.

Con todo, para necesidades de coidado puntual durante actividades formativas segue sen existir un servizo específico na UDC.

Realizar unha análise dos efectos específicos das políticas de conciliación, sobre os distintos colectivos, co obxectivo de detectar posibles efectos indesexados.

Medida non executada.

No ano 2023, co II Plan prorrogado, elaborouse un informe diagnóstico, con vistas á aprobación do III Plan de Igualdade da UDC, no que se recollen datos sobre o persoal que solicitou algunha medida de conciliación. Esta recollida de datos servirá como punto de partida para elaborar un informe sobre os efectos das políticas de conciliación existentes na UDC, detectar necesidades e tratar, en última instancia, de propoñer e aprobar un plan de conciliación propio para o persoal da UDC.

Promover o debate sobre a racionalización de horarios do PDI.

Medida executada.

A OIX propúxolle este debate á Vicerreitoría de Profesorado.

Conclusións

En termos xerais o grao de cumprimento do Plan que remata é alto: 32 medidas foron executadas de xeito completo, 17 executáronse de xeito parcial (en moitos casos debido á súa complexidade, polo que poderán ser retomadas no futuro) e 9 non chegaron a executarse no período de vixencia do plan.

A formación en igualdade consolídase en todos os seus formatos, pero resulta importante chegar aos ámbitos que poden ser catalogados coma máis “resistentes” e non só ás persoas xa preocupadas e sensibilizadas co tema. Neste senso as pímulas de igualdade semellan transitar polo bo camiño.

A OIX participa de xeito activo en todos os foros e ámbitos en que pode facer achegas en materia de igualdade, incorporando nestas áreas de xeito transversal a necesaria perspectiva de xénero, e mellorando así os seus obxectivos. Esta participación non se limita ao ámbito estritamente universitario (colaborando cos centros, oficinas e

representantes encargados da xestión) senón tamén con organismos externos. Cabe destacar o traballo en rede coas oficinas homólogas do sistema universitario galego, de xeito que se puideron establecer sinerxías entre elas. O fornecemento da propia OIX permitirá no futuro realizar un maior número de intervencións neste sentido.

A creación da figura das/os responsables de igualdade supuxo un punto de inflexión canto á transversalidade, resaltando tamén a importancia de tomar responsabilidade directa nos propios centros.

En termos xerais obsérvase unha boa execución das medidas que implican o alumnado e a inclusión da perspectiva de xénero nos distintos formatos da oferta formativa da UDC, agás aquelas que implicarían modificacións nos plans de estudos. Consolidáronse, así mesmo, actividades que se veñen desenvolvendo desde anos atrás. Tamén na sensibilización e divulgación fronte ao acoso e a violencia de xénero. Destaca neste sentido o estudo realizado no ano 2022 sobre violencia e acoso sexual.

As medidas encamiñadas a favorecer a conciliación e a responsabilidade tiveron continuidade en termos xerais, o que fai posible avanzar naquelas propostas que se presentaron como novidosas a redacción do plan que se avalía.

Pola contra, malia que o camiño cara á paridade nos postos de dirección continúa a avanzar nalgúns ámbitos, neste tempo non se desenvolveron medidas específicas neste eido, e é necesario abórdalo no futuro tanto a nivel de postos directivos e de xestión, coma nas distincións e o liderado investigador.

Queda tamén por desenvolver a inclusión da perspectiva de xénero en ámbitos cruciais como pode ser o orzamentario que, evidentemente, vertebra e determina moita da actividade universitaria, o da contratación e o seu clausulado ou aqueloutras relacionadas cos riscos laborais.

Anexo I. Cadro resumo do desenvolvemento do plan

No seguinte cadro resumo pódese consultar o grao de desenvolvemento das distintas medidas do II Plan de igualdade, clasificadas segundo o seu grao de execución.

Medida:	Executada	Parcialmente executada	Non executada
1. Incluir de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PDI, PTXAS e alumnado unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.	X		
2. Dar continuidade e fomentar a participación da OIX na planificación da política estratéxica e de responsabilidade social.	X		
3. Liderar ou colaborar na realización de seminarios, xornadas e/ou congresos relacionados coa igualdade de xénero	X		
4. Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de xénero nas distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar a súa difusión.	X		
5. Manter un contacto permanente e fomentar o establecemento de sinerxías entre a OIX e os servizos homólogos do sistema universitario galego.	X		
6. Conmemorar o día 8 de marzo con distintos actos, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria.	X		
7. Creación da figura de responsable de Políticas de Igualdade nos distintos centros da UDC, que baixo a coordinación da OIX, promova a asunción de responsabilidades de cada centro no desenvolvemento das políticas de xénero.	X		
8. Promover que os pregos de prescricións técnicas dos contratos que a UDC asine con empresas externas inclúan criterios en materia de igualdade dentro das súas cláusulas sociais, como poden ser a disposición de plan de igualdade na empresa, plans de conciliación, protocolos de acoso etc.	X		
9. Promover que a FUAC , así como o Consello Social e o Consello de Goberno, impulsen a presenza paritaria de mulleres no seu padroado e representantes do seu consello asesor, tal como se establece na Lei de igualdade.		X	
10. Avanzar na elaboración dos orzamentos da UDC tendo en conta a perspectiva de xénero, así como na elaboración de informes de impacto de xénero, sempre que sexa posible.			X
11. Impulsar unha formación específica dirixida ao persoal que desenvolve o Servizo de Prevención de Riscos Laborais que axude a integrar a perspectiva de xénero no seu labor.			X

12. Realizar xornadas de presentación do II Plan de igualdade da UDC dirixidas aos distintos colectivos (PDI, PAS, alumnado) e con especial atención ás persoas que ocupan postos de responsabilidade (equipo de goberno, cargos de dirección, xefaturas de servizo...)		X	
13. Promover a paridade entre mulleres e homes nas propostas de nomeamentos <i>honoris causa</i> , nos premios de deportes, entre o profesorado que imparte leccións inaugurais e, en xeral, entre as persoas sobre as que recaen distincións e honras.			X
14. Incorporar a variable sexo nos documentos de resolución dos diferentes tipos de convocatorias (acreditacións, convocatorias docentes, oposicións, promoción interna, concursos de acceso, proxectos de investigación etc.) así como nos orzamentos da universidade.		X	
15. Fortalecemento da Oficina para a Igualdade de Xénero, tanto no posicionamento institucional como na súa estrutura dotándoa de persoal técnico con formación específica en desenvolvemento de políticas de igualdade		X	
16. Incluír na programación cultural estable da UDC, nas actividades de divulgación científica e nas actividades deportivas actuacións, programas ou talleres que contribúan á consecución da igualdade de xénero e á sensibilización fronte á discriminación por razón de xénero		X	
17. Promover a utilización dunha linguaxe inclusiva nas páxinas web de vicerreitorías, centros, unidades e servizos	X		
18. Adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UDC.		X	
19. Promover actuacións de deseño urbano nos Campus da UDC, considerando as achegas da perspectiva de xénero no urbanismo.		X	
20. Promover unha distribución de espazos inclusiva, que contribúa á integración das persoas superando os estereotipos de xénero		X	
21. Contribuír á difusión das investigacións e as propostas realizadas desde a perspectiva de xénero que teñan un impacto directo na sociedade	X		
22. Adaptar a normativa das comisións de selección de persoal (PDI, PAS) de xeito que sexan paritarias.	X		
23. Dar continuidade ao certame de traballos académicos con perspectiva de xénero “Ángeles Alvareño”	X		
24. Dar continuidade ao certame “Rosalind Franklin” sobre o papel das mulleres na ciencia e na tecnoloxía	X		
25. Crear materiais específicos dirixidos ao alumnado de secundaria nos salóns informativos da oferta universitaria onde estea presente a UDC que fomenten a presenza de mulleres/homes nas titulacións masculinizadas/feminizadas.			X
26. Impulsar a realización de encontros, obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero.	X		
27. Incrementar o número de mulleres invitadas en calidade de expertas en congresos, actividades e outras actuacións promovidas pola UDC, independentemente da temática.		X	

28. Potenciar o liderado feminino nos proxectos de investigación nos distintos ámbitos de coñecemento.			X
29. Visibilizar iniciativas de éxito profesional encabezadas por mulleres, particularmente en empresas de base tecnolóxica e todos aqueles ámbitos nos que a representación de mulleres sexa aínda minoritaria.	X		
30. Visibilizar e recoñecer o traballo das mulleres investigadoras e docentes da UDC mediante unha maior presenza en recoñecementos públicos, premios ou mediante exposicións ou actuacións análogas.	X		
31. Establecer nas normativas de publicación da universidade que o formato de citacións e referencias bibliográficas académicas recollan o nome completo da autora o autor (estilo Chicago ou similares) co fin de visibilizar as mulleres autoras		X	
32. Conmemoración do 11 de febreiro, Día Internacional das Mulleres e das Nenas na Ciencia, co obxectivo de visibilizar e fomentar a presenza feminina na ciencia, a través de diferentes actividades.	X		
33. Continuar a promoción da linguaxe e imaxes inclusivas e non sexistas en todas as publicacións e materiais universitarios, prestando especial atención ás guías docentes, nas que se detecta unha particular eiva neste sentido.	X		
34. Ofertar distintas actividades de carácter transversal nos estudos de doutoramento, co fin de incorporar a perspectiva de xénero na investigación en todos os eidos de coñecemento.	X		
35. Promover a introdución da perspectiva de xénero nos contidos das titulacións de Ciencias da Educación, Ciencias Xurídicas e de Ciencias da Comunicación, en liña co establecido no Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.		X	
36. Considerar entre os criterios de avaliación da calidade docente, de xeito específico, as actividades relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero; especialmente no Programa Docencia.	X		
37. Creación dun espazo web no que se recollan recursos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.	X		
38. Conmemoración anual do Día da Eliminación da Violencia contra a Muller o 25 de Novembro involucrando na medida do posible a toda a comunidade educativa.	X		
39. Realización de faladoiros informativos e/ou divulgativos sobre a existencia do protocolo de prevención dirixidos aos distintos colectivos afectados	X		
40. A Universidade da Coruña comparecerá como acusación particular cando se xudicialice un caso de acoso sexual ou agresión ou abuso sexual que sucedese no seu ámbito, laboral e/ou académico; ou como resultas deste.			X
41. Formar, informar e sensibilizar fronte ás agresións sexuais.	X		
42. Realizar formacións dirixidas ao alumnado sobre a educación afectivo-sexual e emocional, promovendo relación igualitarias e libres de violencia.	X		

43. Promover a elaboración dun estudo acerca da realidade e do alcance do acoso sexual, as agresións sexuais e os abusos no ámbito universitario da UDC.	X		
44. Establecer aos efectos dos requisitos académicos para a concesión e mantemento de bolsas e axudas ao estudo a excepción do cumprimento do mínimo esixido mediante a acreditación de vítima de violencia de xénero.	X		
45. Promover a introdución dun módulo específico de prevención da violencia de xénero no ámbito escolar no Mestrado de Profesorado da ESO, Bacharelato, Formación Profesional e ensino de idiomas.			X
46. Promover a introdución dun módulo específico de prevención da violencia de xénero no ámbito escolar nos distintos graos da Facultade de Ciencias da Educación.		X	
47. Visibilizar nas distintas campañas e actividades que se desenvolvan neste ámbito as mulleres con diversidade funcional, as mulleres de diversas culturas e as mulleres de diversas idades.		X	
48. Elaborar un protocolo de adaptación curricular adaptado a alumnas vítimas de violencia de xénero.		X	
49. Promover iniciativas para facilitar o traslado a outros centros ou universidades, de vítimas de violencia de xénero.		X	
50. Dar continuidade aos mecanismos existentes para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	X		
51. Promover o debate para que se teña en consideración a acreditación do coidado de menores e/ou persoas dependentes para a elección de horarios.	X		
52. Informar de xeito específico sobre as condicións e dereitos laborais relacionados coa maternidade/paternidade.	X		
53. Estudar a posibilidade de fixar un período libre de docencia posterior á incorporación tras baixa de maternidade, co obxectivo de que ese tempo poida ser dedicado a labores de investigación, publicacións e outras actividades imprescindibles para a promoción profesional.			X
54. Elaborar un itinerario formativo adaptado para as alumnas xestantes e con fillos/as menores de tres anos, asesorándoas e realizando un seguimento individualizado por parte do seu centro coa supervisión da OIX.		X	
55. Fomentar que a formación continua poida ser realizada na súa modalidade en liña co obxecto de facilitar o seu acceso ás persoas con maiores dificultades de conciliación.	X		
56. Favorecer sempre que sexa posible a habilitación de espazos e actividades de coidado e atención a menores durante as formacións e outras actividades que se desenvolvan por parte da UDC.		X	
57. Realizar unha análise dos efectos específicos das políticas de conciliación, sobre os distintos colectivos, co obxectivo de detectar posibles efectos indesexados.			X
58. Promover o debate sobre a racionalización de horarios do PDI.	X		