

Avaliación do I Plan de Igualdade da UDC



Oficina para a Igualdade de Xénero
Vicerreitoría do Campus de Ferrol
e Responsabilidade Social



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Índice

	<i>Páxina</i>
<i>Introdución</i>	3
<i>A igualdade na UDC en cifras. Breve contexto</i>	5
<i>Medios materiais e humanos</i>	8
<i>Medios económicos</i>	9
<i>Desenvolvemento das medidas</i>	9
<i>Suxestións de mellora recibidas</i>	36
<i>Conclusións-análise DAFO</i>	37
<i>Propostas de mellora</i>	38
<i>Anexo I. Cadro resumo do desenvolvemento do Plan</i>	40

Introdución

A creación da Oficina para a Igualdade de Xénero (OIX), adscrita á Vicerreitoría de Ferrol e Responsabilidade Social foi aprobada na sesión do Consello de Goberno do 14 de decembro de 2006 estando en funcionamento desde o día 10 de marzo de 2007. A UDC adiantouse á obriga imposta pola Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, que introduce na Lei orgánica de universidades (LOU) unha disposición adicional duodécima na cal, baixo a rúbrica “Unidades de igualdade”, sinalase o seguinte: “As universidades contarán entre as súas estruturas de organización con unidades de igualdade para o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre mulleres e homes”

Desde a UDC desenvolveuse o I Plan de Igualdade, consonte ao seu regulamento, misión e obxectivos, que son os seguintes segundo o artigo V do seu regulamento:

- A promoción de estudos sobre a situación de xénero na UDC.
- Amparar a introdución da perspectiva de xénero nos distintos ámbitos do coñecemento.
- Fomentar a formación e investigación en estudos de xénero nas distintas áreas científicas.
- Desenvolver actividades de difusión e extensión, tanto no seo da comunidade universitaria como no contorno social e cultural.
- Desenvolver accións de sensibilización acerca da igualdade de xénero.
- Impulsar accións que garantan condicións igualitarias para o acceso e promoción de mulleres e homes na actividade docente, investigadora, laboral e representativa da UDC.
- Colaborar coas administracións e institucións galegas, estatais e internacionais na consecución da igualdade de xénero.
- Coñecer, informar e no seu caso mediar nos posibles conflitos por discriminación de xénero na actividade académica e laboral da UDC.

O I Plan de Igualdade da UDC deu resposta ao establecido na ampla normativa existente en materia de igualdade, recollida dende 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 de 28 de decembro, Lei 2/2007 de 28 de marzo); e en especial a aquel marco normativo especificamente referido ao ámbito da educación universitaria:

- Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- Lei 14/2011 de 1 de xuño.

A igualdade na UDC en cifras.

Breve contexto.

Desde a diagnose inicial realizada con carácter previo á redacción do vixente Plan de Igualdade houbo certos cambios cuantitativos que convén subliñar, e que serven como marco contextual da avaliación polo miúdo das distintas medidas que se desenvolveron nestes anos. A evolución do persoal docente e investigador (PDI) da UDC por sexo 2013-2016 foi a seguinte:

	Homes	Mulleres	Total
2016	880	562	1422
2015	895	532	1427
2014	893	523	1416
2013	907	516	1423

No tocante ao persoal investigador¹, dispónse de datos para o ano 2016 que amosa que a proporción é tendente á paridade case absoluta:

O persoal de administración e servizos da UDC (PAS) tivo a seguinte evolución, sempre caracterizada pola presenza maioritaria de mulleres nestes eidos laborais:

	Homes	Mulleres	Total
2016	267	464	731
2015	294	471	765
2014	293	464	757
2013	293	454	747

No referente ao alumnado, os últimos datos dispoñibles son os do ano académico 2016/2017, no cal constaba matriculado/a o seguinte alumnado desagregado por sexo:

	Homes	Mulleres	Total
Graos e programas conxuntos	6843	7070	13913
Mestrados	797	932	1729
Primeiros e segundos ciclos	361	269	600

Se o nivel de desagregación inclúe unha análise das titulacións para este mesmo ano, pódese observar que a segregación horizontal das áreas de coñecemento e estudos segue a responder aos estereotipos de xénero.

¹Comprende: Persoal empregado investigador, Investigadores/as de convocatorias públicas competitivas, Formación de persoal investigador (FPI), Formación de profesorado universitario (FPU), Outro investigador predoutoral (formación ou contrato), Juan de la Cierva, Outro persoal investigador posdoutoral (formación ou contrato), Persoal investigador con cargo a proxectos /grupos de Investigación, Outro persoal investigador.

CAMPUS	ESTUDO	HOMES	MULLERES	TOTAL
A CORUÑA	Administración e Dirección de Empresas	465	412	877
	Arquitectura	264	316	580
	Arquitectura Técnica	228	175	403
	Biología	143	230	373
	Ciencias da Actividade Física e do Deporte	634	161	795
	Ciencias Empresariais	229	204	433
	Comunicación Audiovisual	113	168	281
	Dereito	223	400	623
	Economía	257	170	427
	Educación Infantil	45	504	549
	Educación Primaria	213	378	591
	Educación Social	62	315	377
	Enfermería	39	230	269
	Enxeñaría de Obras Públicas	208	105	313
	Enxeñaría Informática	979	149	1128
	Español: Estudos Lingüísticos e Literarios	13	56	69
	Estudios de Arquitectura	197	225	422
	Fisioterapia	127	181	308
	Galego e Portugués: Estudos Lingüísticos e Literarios	14	11	25
	Inglés: Estudos Lingüísticos e Literarios	79	194	273
	Logopedia	19	224	243
	Náutica e Transporte Marítimo	184	49	233
	Química	136	154	290
	Relacións Laborais e Recursos Humanos	134	179	313
	Socioloxía	150	186	336
	Tecnoloxía da Enxeñaría Civil	155	69	224

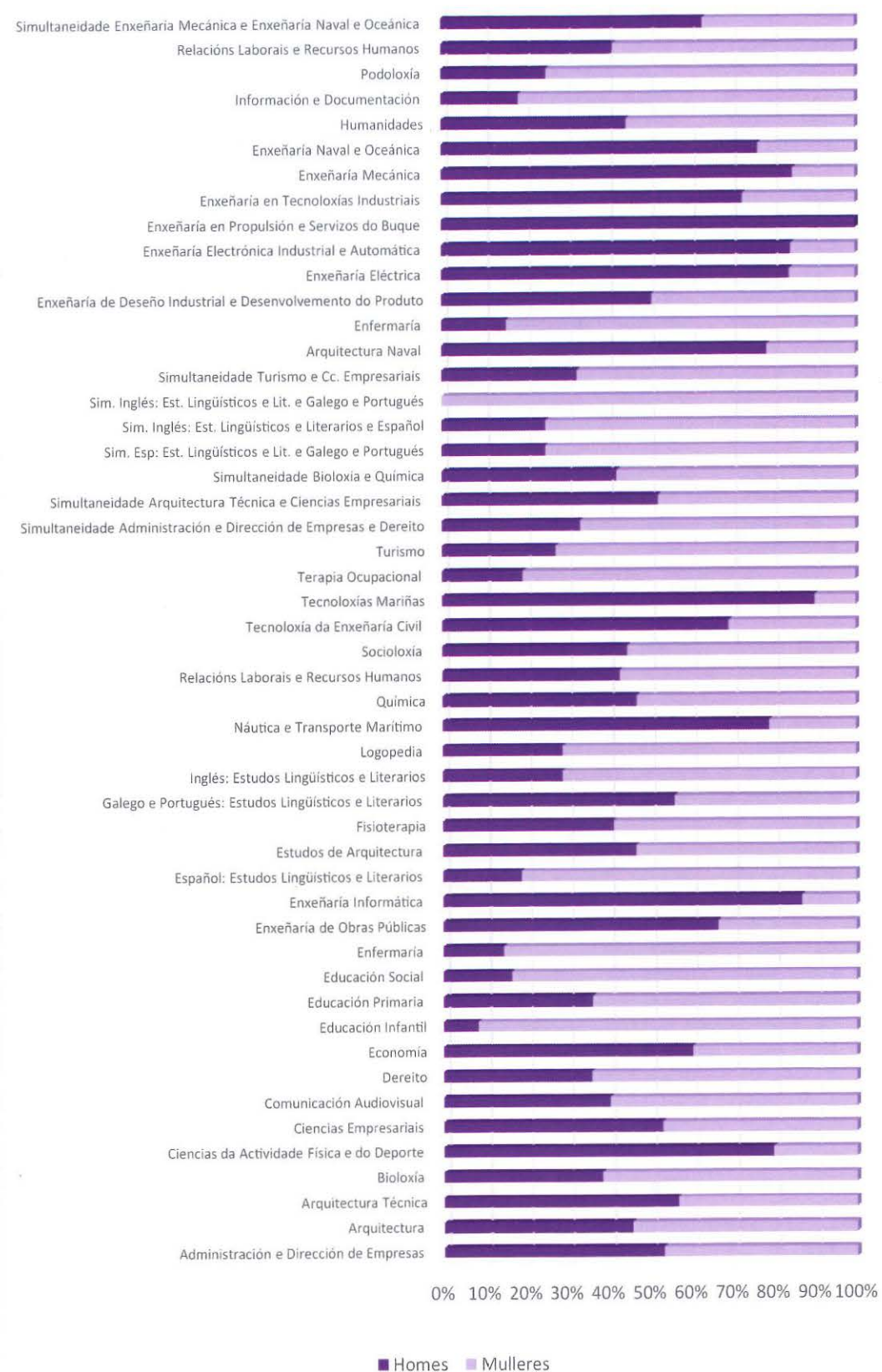
FERROL	Tecnoloxías Mariñas	181	20	201
	Terapia Ocupacional	43	179	222
	Turismo	53	140	193
	Simultaneidade Administración e Dirección de Empresas e Dereito	120	240	360
	Simultaneidade Arquitectura Técnica e Ciencias Empresariais	12	11	23
	Simultaneidade Biología e Química	19	26	45
	Simultaneidade Español: Estudos Lingüísticos e Literarios e Galego e Portugués: Estudos Lingüísticos e Literarios	3	9	12
	Simultaneidade Inglés: Estudos Lingüísticos e Literarios e Español: Estudos Lingüísticos e Literarios	12	36	48
	Simultaneidade Inglés: Estudos Lingüísticos e Literarios e Galego e Portugués: Estudos Lingüísticos e Literarios	0	17	17
	Simultaneidade Turismo e Ciencias Empresariais	51	105	156
	Arquitectura Naval	11	3	14
	Enfermería	39	213	252
	Enxeñaría de Deseño Industrial e Desenvolvemento do Produto	174	169	343
	Enxeñaría Eléctrica	111	21	132
	Enxeñaría Electrónica Industrial e Automática	179	33	212
	Enxeñaría en Propulsión e Servizos do Buque	11	0	11
	Enxeñaría en Tecnoloxías Industriais	126	47	173
	Enxeñaría Mecánica	147	26	173
	Enxeñaría Naval e Oceanica	85	26	111
	Humanidades	21	26	47
	Información e Documentación	5	22	27
	Podoloxía	53	157	210
	Relacións Laborais e Recursos Humanos	65	92	157
	Simultaneidade Enxeñaría Mecánica e Enxeñaría Naval e Oceanica	12	7	19
	TOTAL	6843	7070	13913

As enxeñerías e titulacións técnicas en xeral seguen a estar maioritariamente copadas polos varóns, mentres que as titulacións das áreas de coñecemento das humanidades e das ciencias sociais tenden a nutrirse fundamentalmente de estudantado feminino. Se ben ao longo dos anos foron producíndose variacións, e hai excepcións (por exemplo, a arquitectura), o estereotipo da ciencia e da tecnoloxía para os varóns e as humanidades e as ciencias sociais para as mulleres segue a estar vixente na elección de carreira profesional.

Facendo unha representación gráfica dos datos expostos na táboa anterior, a imaxe de titulacións desagregadas por sexo en alumnado matriculado no curso 2015/2016 queda do seguinte xeito:

	Homes	Mulleres	Total
Graos e programas conxuntos	6843	7070	13913
Mestrados	797	932	1729
Primeiros e segundos ciclos	361	269	600

Alumnado matriculado na UDC por sexo e titulación. 2015/2016



Medios materiais e humanos

A Oficina de Igualdade de Xénero, encargada principal do Plan de Igualdade, está situada no Edificio de Servizos Administrativos do Campus de Esteiro, no campus de Ferrol. Alí dispónse dun despacho na Vicerreitoría de Ferrol e Responsabilidade Social con ordenador, teléfono e impresora.

A oficina está composta pola dirección e polo traballo intermitente de bolseiras/os , alumnado de diversas titulacións e sen formación específica en materia de igualdade.

Puntualmente compartíuse persoal administrativo coa Vicexerencia do Campus de Ferrol e coa Vicerreitoría do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social.

Tanto a páxina WEB coma as redes sociais das que dispón a OIX están desenvoltas e alimentadas periodicamente pola directora da mesma.



Medios económicos

Os medios económicos dos que dispuxo a Oficina de Igualdade de Xénero da Universidade da Coruña para o desenvolvemento do Plan de Igualdade foron os seguintes nos distintos anos de vigor do mesmo:

	2013	2014	2015	2016	2017
Orzamento UDC para Plan de Igualdade	13.490 €	13.490 €	13.000 €	13.000 €	10.000 €
Outras aportacións	15.000 € Convenio SXI	200 € VeDC (do C. IV)	0 €	0 €	0 €

Tal e como pode observarse na táboa, a dotación económica mingou entre os anos 2013 e 2017. A seguinte gráfica representa a evolución decrecente do orzamento da UDC para o Plan de Igualdade nestes anos:



Desenvolvemento das medidas

1. Actualización periódica da diagnose de xénero realizada, tanto cualitativa como cuantitativamente, e seguimento da súa evolución.

Nas memorias anuais do reitor, que poderían servir de ferramenta para a actualización periódica da diagnose de xénero, so aparecen desagregados por sexo algúns datos; en xeral relativos á presenza de alumnos e alumnas nos distintos títulos que se imparten na UDC, así como á distribución do PDI por categoría ou ao PAS segundo grupo ou escala.

2. Divulgar o contido do plan de igualdade nos distintos centros e entre os distintos colectivos, mediante a súa difusión por diversos medios.

Ao longo da vixencia do Plan de Igualdade, desenvolvéronse diversas medidas a través das cales se deu a máxima difusión posible dos contidos recollidos no propio Plan de Igualdade. En primeiro lugar, a súa máxima difusión dende a web da OIX a través do seguinte enlace:

<http://www.udc.gal/oficinaigualdade/>

Tamén podemos citar os diferentes cursos que se foron desenvolvendo ao longo dos últimos anos, dirixidos tanto a persoal da UDC como ao propio alumnado, e nos que tamén se reseñou o contido do propio documento. A continuación citamos os que se desenvolveron durante os anos 2014 e 2017, maioritariamente dentro da AFIX (Aula de Formación para a Igualdade de Xénero) que desenvolve a súa actividade en colaboración co Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE), dentro do Plano de Apoio ao Ensino (dirixido a PDI) como no , Plano de Apoio á Aprendizaxe (dirixido a alumnado). Tamén se colaborou puntualmente co plano de formación de PAS:

- **Igualdade e violencia de xénero.- Dirixido membros da Comisión de Igualdade e aberto tamén a PDI e PAS.** Primeiro trimestre de 2014
- **Políticas de igualdade e violencia de xénero.-** Plano de Apoio ao Ensino. Anos 2014, 2015, 2016 e 2017
- **Relacións de amor poderosas: Da violencia de xénero á construción de novos modelos de relacións afectivas.** Plano de Apoio á Aprendizaxe. Anos 2015 e 2016
- **Introdución da perspectiva de xénero na docencia.-** Plano de Apoio ao Ensino. Anos 2015, 2016
- **Docencia e responsabilidade social universitaria.** Plano de Apoio ao Ensino. Anos 2016, 2017
- **No ano 2015 ofertáronse no plan de formación do PAS “Formación en linguaxe inclusiva” e “Políticas para a igualdade de xénero na UDC”. Non obstante, ao non conseguir un mínimo de 10 solicitantes non se puideron impartir.**
- **Formación para a promoción do PAS 2016.**

Tamén hai que sinalar a participación en diferentes encontros e xornadas como as que se citan a continuación:

- **Xornada sobre o “Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo na UDC”** orientado a Decanatos, e Direccións de Escolas, Xefaturas de Servizos, Bibliotecarias. 2016.

- **“Xornadas de acollida na Facultade de Filoloxía”. 2014**

- **“Xornadas de acollida na Escola Politécnica Superior”. 2014, 2015, 2016**

- **“III Edición de International Conference on Economic Development and Social Sustainability (EDaSS) na Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais”.** Título da mesa redonda **Desenvolvemento e Igualdade no ámbito universitario. 22/09/2014**

- **“XIII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración”, Santiago de Compostela, 20-22, IX, 2017.** Comunicación presentada: *Avaliación do I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes na Universidade da Coruña, 2012-2017. Resultados preliminares.*

- **“V Xornada Universitaria Galega en Xénero: Transformando dende a Universidade. Vigo, xullo 2017”.** Comunicación presentada: *O dereito a escoller o meu nome. Da teoría a realidade: o caso da Escola Politécnica Superior da Universidade da Coruña.*

3. **Garantir a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas e documentos elaborados pola UDC.**

Esta medida está en fase de desenvolvemento, xa que a pesares dos traballos que se realizan neste eido, actualmente aínda podemos atopar algunhas estatísticas que non se presentan desagregadas por sexo.

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

Neste apartado cabe salientar os diferentes actos que se relacionan a continuación e que foron impulsados e desenvolvidos no marco do Plan de Igualdade. Compre sinalar que todos os anos se incorpora por estas datas un banner conmemorativo na páxina web principal da UDC. Ademais cada ano o acto institucional lévase a cabo en unha facultade ou centro diferente, para involucrar o máximo posible a toda a comunidade universitaria.

Mulleres nas Bibliotecas da UDC

Todos os anos durante o mes de marzo se desenvolveron as sucesivas edicións (II, III, IV e V) da iniciativa *“Mulleres nas bibliotecas da UDC”* consistente en exposicións bibliográficas referidas a unha autora ou autoras relacionadas dalgún xeito coa titulación ou titulacións que se imparten nese centro, cartaces, lecturas, e outras actividades desenvolvidas en distintas bibliotecas da universidade para visibilizar o traballo das mulleres nos distintos ámbitos do

coñecemento, das artes e da sociedade en xeral. Esta actividade liderada pola OIX involucra ás distintas bibliotecas da UDC.

Actos institucionais

Acto institucional na Facultade de Ciencias da Educación presidido polo Reitor. Proxección do documental premiado co Goya *“Las Maestras de La República”* seguido de conferencia/coloquio con Luz Martínez Ten, Secretaria de Políticas Sociais e transversais de FETE_UGT. Entrega de un agasallo a Elvira Varela Bao, filla de Elvira Bao, mestra represaliada. 10 marzo 2014.

Acto institucional na Facultade de Ciencias do Deporte presidido polo Reitor. Conferencia *“Mujeres y Olimpismo”* a cargo de Mercé Barrientos, Profesora de Educación Física, Presidenta da Federación Galega de Taekwondo e socia fundadora de MUDEGA (Mulleres Deportistas Galegas). 10 marzo 2015.

Acto institucional na Escola Politécnica Superior, Campus de Ferrol, presidido polo Reitor. Conferencia *“O necesario mar, o imprescindible transporte marítimo, un océano de oportunidades”* impartida por Pilar Tejo Mora-Granados, Enxeñeira Naval, ex Directora Xeral de Salvamento Marítimo, premio AINE 2009 ao *“Enxeñeiro Naval con traxectoria máis destacada durante 2009”*. 9 marzo 2016

Acto institucional presidido polo reitor na Escola Técnica Superior de Arquitectura. Conferencia *“Mulleres na Arquitectura española: situación e perspectivas”* impartida por Inés Sánchez de Madariaga. Arquitecta, ex Directora da Unidade de Mulleres e Ciencia no Gabinete da Secretaria de Estado de I+D+i. 20 marzo 2017.

Exposicións

Mujer y Ciencia: 13 Nombres para cambiar el Mundo”. Pavillon de Estudiantes, Elviña. Marzo 2015.

“Con A de Astrónomas”. Campus de Ferrol. Marzo 2015.

“Premios María Josefa Wonenburger da Unidade de Muller e Ciencia da Xunta de Galicia”. Centro Universitario de Riazor. Marzo 2016.

“Mulleres nas Bibliotecas da UDC: recopilación de 80 biografías”, Campus de Ferrol. Marzo-abril 2016.

“María del Milagro Rey Hombre, arquitecta, 1930-2014”. Escola Técnica Superior de Arquitectura, A Zapateira. Marzo-abril 2017.

Xornadas

Xornadas Municipais de educación: Educando en Igualdade. En colaboración co Concello de Ferrol. Campus de Ferrol. 26-27 de febreiro e 5-6 de marzo, 2015.

5. Incorporar un informe de impacto de xénero na elaboración dos orzamentos da UDC.

Esta medida non foi desenvolvida durante o período de vixencia do Plan, a pesar da súa relevancia. A falta de medios non fai posible desenvólvela se ben, no apartado de suxestións de mellora recibidas, pódese observar como existe unha demanda de análise da distribución dos orzamentos con perspectiva de xénero.

6. Promover a paridade nas distintas comisións dos centros, equipos directivos, comisións de goberno, tribunais, xurado e calquera outro órgano de selección e/ou valoración.

No ano 2014, e aproveitando as revisións que se estaban a realizar en diversa normativa de selección de persoal da UDC, dende a OIX lembrouse á Vicerreitoría de Profesorado que no Plan de Igualdade da UDC unha das medidas recollidas era precisamente o establecemento da paridade nas diversas comisións ou órganos de selección.

E así, deste xeito, modificouse a normativa pola que se “regula o procedemento para a selección de profesorado contratado doutor para a UDC – aprobada polo Consello de Goberno do 30 de abril de 2014-”, no apartado 6.- “Comisións de selección” quedando redactado o punto 6.7.- do seguinte xeito:

6.7. Nas comisións de selección procurarase unha composición equilibrada entre mulleres e homes, agás que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas.

Esta mesma modificación tamén foi introducida na normativa pola que se regula o “procedemento para a selección de persoal docente e investigador interino e laboral contratado”, -aprobada tamén polo Consello de Goberno do 30 de abril de 2014-.

Do mesmo xeito, tamén se realizaron as correspondentes modificacións na normativa sobre a composición de tribunais de teses de doutoramento (Escola Internacional de Doutoramento da UDC) e tamén se procura a participación de ambos sexos nos xurados de concursos da OIX.

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

Dende a OIX participou na Elaboración do Plan Estratéxico da UDC 2013/2020 dentro do Grupo de Traballo de Responsabilidade Social así como na elaboración do proxecto de adscrición da UDC na Rede Española de Universidades Saudables (REUS). Desde que a

incorporación da UDC a esta rede coa creación da UDC Saudable, a Directora da OIX forma parte da Comisión Técnica da UDC Saudable.

A Directora da OIX, forma parte xunto coa Vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social, como delegadas do Reitor da UDC, do Grupo de Traballo de Políticas de Xénero (PG) da Sectorial CRUE-Sostenibilidad creado en 2016; participando activamente nas reunións que tiveron lugar (Elche 2017).

8. Reforzar o papel da OIX e dotala de recursos necesarios para o desenvolvemento do Plan de Igualdade.

Nos apartados anteriores referidos a medios materiais e humanos e medios económicos, pode observarse de xeito claro que o papel da OIX non foi reforzado tal e como se indicaba nesta medida. Os recursos aportados (materiais, económicos e humanos) permitiron desenvolver o plan de igualdade na medida na que se recolle nesta avaliación.

9. Realizar unha campaña pola presenza igualitaria de mulleres e homes nas distintas titulacións, que fomente a presenza do sexo menos representado nas titulacións máis masculinizadas e/ou feminizadas.

Neste eido, cabe salientar que dende a OIX non só se realizou unha campaña reivindicando unha presenza igualitaria de mulleres e homes nas distintas titulacións senón que ao longo da vixencia do plan, se participou en diferentes iniciativas e xornadas neste senso. Un claro exemplo desta realidade son as numerosas actuacións que se detallan a continuación:

Ano 2014.-

Promoveuse a presentación cargo de dúas tituladas dos estudos da Escola Técnica Superior de Náutica e Máquinas.

Exposición "Mujer y Ciencia" – 13 nomes para cambiar o mundo. Ferrol, novembro 2014

Poster “Día do Científic@ Galeg@”. 23/04/2014 para visibilizar ás mulleres na Ciencia en na Tecnoloxía.

Participación na iniciativa europea “Ciencia e Acción”, dentro da sección “Ciencia, Ingeniería y Valores” coa páxina web “Na procura da Igualdade”. Barcelona, setembro de 2014.

Difusión a través da páxina web da OIX dos contidos do libro-cd Ciencia EX Aeque como documento interactivo.

http://www.udc.gal/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/EX_AEQU_Oxbaja_calidad-webx.pdf

Ano 2015.-

Semana Anita Borg- Facultade de Informática. Xaneiro 2015

Exposición "Con A de Astrónoma". Ferrol, marzo 2015

Exposición "Mujer y Ciencia" – 13 nomes para cambiar o mundo. A Coruña, marzo 2015

Incorporación da UDC, a través da OIX, aos organismos que colaboran na conmemoración do Ano Internacional da Luz (IYL 2015) centrándose na incorporación e visibilización das mulleres nos ámbitos relacionados con esta iniciativa.

Participación en (IV Congreso Internacional de Docencia Universitaria, CINDU 2015): Presentación da Comunicación titulada "Diseño y evaluación de un juego interactivo para la formación en igualdad de género".

Participación na iniciativa europea "Ciencia e Acción" dentro da sección "Ciencia, Ingeniería y Valores" co video xogo "Viaja con la doctora violeta: trivial feminista". Viladecans, Barcelona, outubro 2015.

Jornada sobre Científicas y tecnólogas: Promoviendo nuevas vocaciones científicas. Universidad de La Laguna. Maio 2015

Ano 2016.-

Mulleres nas bibliotecas da UDC 2016: Biografías de 80 mulleres destacadas. Marzo 2016.

Creación do **documento interactivo** accesible a través da páxina web da OIX http://www.udc.gal/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/MulleresNasBibliotecasdaUDC4aED_2.pdf

Día Internacional das Mulleres e as Nenas na Ciencia. Banner na páxina principal da web institucional. 11 febreiro 2016.

Conferencia de Pilar Tejo Mora-Granados "O necesario mar, o imprescindible transporte marítimo, un océano de oportunidades". Campus de Ferrol, 9 de marzo.

Conferencia de Trinidad Núñez Domínguez "Cine, deporte y género de la comunicación social a la coeducación". Facultade de Ciencias da Educación Física e o Deporte, 21 de novembro.

Ano 2017.-

Día Internacional das Mulleres e as Nenas na Ciencia. Unha científica visita o noso cole. Nos colexios públicos de Ferrol. 11 de Febreiro

V Edición da exposición "Mulleres nas bibliotecas da UDC. Mulleres nos Premios Nobel". Marzo

Mesa redonda "Muller, ciencia e tecnoloxía". CIM – Ferrol. Marzo

I Xornada Arteixo Activo en Feminino. Mesa redonda "Muller na ciencia". Arteixo. 8 de marzo.

10. 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 masculinizadas/feminizadas.

Elaboración dunha **Wiki en galego sobre mulleres destacadas no eido das Tecnoloxías da Información.**

Web "Na procura da Igualdade" <http://oficinaigualdade.wixsite.com/naprocuradaigualdade>

Video-xogo "Viaja con la doctora Violeta: trivial feminista"

O **documento interactivo "Mulleres nas bibliotecas da UDC"** así como os cartaces "Mulleres nos Premios Nobel" incluíronse en "Mujeres con Ciencia", Blog da Cátedra de Cultura Científica da Universidad del País Vasco dirixido pola profesora Marta Macho. Referente na divulgación científica con perspectiva de xénero <https://mujeresconciencia.com/?s=mulleres+nas+bibliotecas+da+udc>

<https://mujeresconciencia.com/2017/08/15/mulleres-nas-bibliotecas-da-udc/>

Os proxectos de ciencia na aula "En busca da igualdade: por unha maior integración da muller nos programas de ciencia e tecnoloxía". Promovido por o Centro de Formación e Recursos da Coruña. Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Univeritaria.

Posters sobre as mulleres galardonadas co Premio Nobel.

Presentación **na V Xornada Universitaria galega en Xénero, V XUGeX.** Dentro da área temática "Experiencias de inclusión da perspectiva de xénero noutras etapas educativas". Vigo 2017.

Comunicación: Unha científica vista o noso cole

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

O certame fotográfico Rosalind Franklin vai pola súa V edición e convócase todos os anos no mes de setembro-outubro. Está focalizado na temática das mulleres na ciencia e na tecnoloxía, e co seu nome fai recoñecemento á biofísica que contribuíu a descubrir a estrutura helicoidal do ADN, entre outras investigación destacadas, e a todas as mulleres da ciencia e da tecnoloxía invisibilizadas na historia destes ámbitos académicos. Este certame persegue, como se recolle nas súas bases, dous obxectivos. Dunha banda, contribuir a este recoñecemento tardío e doutra remover os estereotipos de xénero aínda presentes nestes campos de coñecemento. O certame convócase anualmente e está aberto a todos as persoas membros da comunidade universitaria (alumnado, PAS, PDI), establecendo dous premios en metálico.

As fotografías gañadoras foron utilizadas como imaxes non estereotipadas para difundir distintos eventos organizados pola OIX.

12. *Traballar a prol da introdución da perspectiva de xénero na actividade docente coas peculiaridades propias de cada área de coñecemento.*

Dende a OIX traballouse durante estes anos para conseguir achegar e introducir a perspectiva de xénero na actividade docente, para o cal participou e impulsou tanto cursos específicos na materia como xornadas neste eido. A continuación se detallan algunhas das accións enmarcadas no desenvolvemento desta medida:

Desde o ano 2013 a OIX, xunto coas unidades de igualdade da USC e Uvigo organizamos a Xornada Universitaria Galega en Xénero. Punto de encontro e debate para o persoal docente e investigador das nosas universidades ocupado e preocupado polos temas de xénero e feminismo enfocados tanto na docencia como na investigación. Así, a IV XUGeX dedicouse exclusivamente ao ámbito docente e na V XUGeX a metade das áreas temáticas referíanse tamén ao ámbito docente:

IV XUGeX: perspectiva de xénero na docencia universitaria. Santiago de Compostela. Xullo 2016

Obxectivos.-

- Impulsar a aplicación da transversalidade de xénero como un criterio de excelencia universitaria.
- Intercambiar experiencias entre o persoal docente que teña integrada a perspectiva de xénero na súa práctica docente e o que estea interesado en incorporala.

- Potenciar experiencias innovadoras que inclúan a perspectiva de xénero como un eixe de traballo.
- Crear redes de colaboración para integrar a perspectiva de xénero na práctica docente.

As áreas temáticas que se abordaron:

- Metodoloxía docente e perspectiva de xénero.
- Innovación e boas prácticas na aula coa perspectiva de xénero.
- Integración da perspectiva de xénero na ensinanza virtual.
- Incorporación da dimensión de xénero na titorización.
- Dinámicas de xénero na aula.
- Comunicación inclusiva: o uso da linguaxe na docencia.

V XUGeX: Transformando dende a universidade. Vigo, xullo 2017.

Obxectivos:

- Impulsar a aplicación da transversalidade de xénero como un criterio de excelencia universitaria e como medio de transformación social.
- Intercambiar experiencias entre o persoal docente e investigador que integre a perspectiva de xénero na súa práctica docente e/ou investigadora e quen teña interese en incorporala.
- Impulsar o debate sobre os cambios nos roles de xénero para crear unha sociedade máis xusta e equitativa.
- Promover a creación de redes de colaboración multidisciplinares para integrar a perspectiva de xénero en toda a actividade universitaria.

As áreas temáticas que se abordaron relacionadas coa docencia:

- Prácticas docentes innovadoras con perspectiva de xénero nas aulas universitarias.
- Experiencias de inclusión da perspectiva de xénero noutras etapas educativas.

- *Comunicación inclusiva: o uso da linguaxe e as imaxes na docencia.*

Curso de linguaxe non sexista "Lingua e xénero: a intervención social". Plano de Apoio ao Ensino. 2014

Introdución da perspectiva de xénero na docencia. Plano de Apoio ao Ensino. 2015/ 2016

Xornadas Municipais de Educación: educando en Igualdade. Febreiro - marzo 2015.

Presentación na IV XUGeX: perspectiva de xénero na docencia universitaria. Dentro da área temática "Introdución da perspectiva de xénero na docencia virtual". Santiago de Compostela. Xullo 2016.

Comunicación.- Viaja con la Doctora Violeta: un juego interactivo a través de la igualdad de género.

Docencia e responsabilidade social universitaria. Plano de Apoio ao Ensino. 2017.

Políticas de igualdade e violencia de xénero. Plano de Apoio ao Ensino. Novembro-decembro 2017.

13. Elaboración dunha guía dirixida ao persoal docente que oriente e facilite a integración da perspectiva de xénero nas súas materias.

Dende a web OIX, púxose a disposición do persoal da UDC diferente material de consulta e traballo para a incorporación da perspectiva de xénero na docencia e na investigación. Trátase de diferente material elaborado dende a propia OIX, guías de boas prácticas e mesmo referencias do marco legal.

As actas das distintas edicións das XUGeX editáronse en un CD con ISBN e ademais están colgadas en aberto nos repositorios institucionais das universidades galegas.

14. Proporcionar ao alumnado as ferramentas metodolóxicas precisas para desenvolver os seus traballos de fin de grao e/ou mestrado desde unha perspectiva de xénero.

Tal e como se comentou no apartado anterior, na web da OIX existe diverso material sobre a introducción da perspectiva de xénero no ámbito da docencia e investigación, documentos sobre violencia de xénero, guías de boas prácticas..., así como material propio no eido da igualdade.

Todos estes recursos poden ser utilizados como ferramentas de traballo tanto para persoal da UDC como para o alumnado.

15. Integrar a perspectiva de xénero na oferta de posgrao da UDC, recomendando a introducción de módulos específicos sempre que fose posible.

Acción non desenvolvida.

Desde o Centro de Estudos de Xénero e Feministas (CEXeF) da UDC, no que participa a Directora da OIX como membro nato do órgano de Goberno do CEXeF, vense impartido todos os anos, xa vai na 5ª edición, o Curso de Hª de Teoría Feminista.

16. Impulsar o incremento do número de investigadoras ata un 25% no ano 2015, de cara o obxectivo do 30% o ano 2020, consonte ao Plan Estratéxico da UDC.

Tanto a través das XUGeX como a través dos Feminarios organizados polo CEXeF en colaboración coa OIX e as xornadas Mulleres Na Ciencia en colaboración coa OIX da USC e a asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnólogas en Galicia (AMIT-Gal) tratouse de visibilizar os traballos das investigadoras así como a creación de redes de apoio favorecendo o incremento do número de mulleres nos grupos de investigación.

Aínda así faltan medidas de acción positiva para incrementar sustancialmente o número de investigadoras.

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

Desde o ano 2013 a OIX, xunto coas unidades de igualdade da USC e Uvigo organizamos a Xornada Universitaria Galega en Xénero; un punto de encontro e debate para o persoal docente e investigador das nosas universidades ocupado e preocupado polos temas de xénero e feminismo, enfocados tanto na docencia, como na investigación.

II XUGeX: Roles de xénero nun mundo globalizado. Ferrol. 12 de xuño 2014.

Áreas temáticas:

- Mulleres na ciencia e na tecnoloxía.
- Violencia simbólica, violencia real.
- Migración e xénero.

III XUGeX: Trazos de xénero no século XXI. Pontevedra. 5 de xuño 2016

Áreas temáticas

- Xénero e desenvolvemento sostible

- *Corpos e corporalidades en crise*
- *Violencia de xénero: persistencia e novas formas*

V XUGeX: Transformando dende a universidade. Vigo. 7 de xullo 2017

Áreas temáticas

- *Perspectivas feministas na investigación universitaria: aportacións epistemolóxicas e metodolóxicas.*
- *Representacións de xénero na cultura popular: avances e retrocesos.*
- *Diversidade sexual no ámbito educativo.*

Debemos ter en conta que das múltiples xornadas, cursos e encontros nos que se participou e que se foron citando en apartados anteriores (por enmarcalas en accións diferentes recollidas neste Plan), existe un número importante das mesmas que podemos tamén citar neste apartado por versar precisamente sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero.

Así pois, e partindo do feito de que a maiores destas que a continuación imos citar, habería que ter en conta outras actuacións xa recollidas (XUGEX, xornadas municipais de educación...):

Ademais das XUGeX, a OIX en colaboración coa OIAX da USC e a Asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnólogas en Galicia (AMIT-Gal) leva organizando as *Xornadas Mulleres na Ciencia*.

I Xornada Mulleres na Ciencia. Escola Politécnica Superior, Universidade de Santiago de Compostela. Decembro 2015.

II Xornada Mulleres na Ciencia. Escola de Náutica e Máquinas, Universidade da Coruña. Decembro 2016.

III Xornada Mulleres na Ciencia. Facultade de Matemáticas, Universidade de Santiago de Compostela. Decembro 2017.

Neste marco, tamén podemos citar a asistencia da directora da OIX ao **seminario “Which future the Scientific Women want?”** organizado pola CRUE e a CRUP (Consello de Reitores das Universidades Portuguesas).

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

Novamente, indicar que durante os anos de vixencia do Plan, foron moitas as colaboracións e participacións de xeito activo en numerosos seminarios, xornadas e congresos relacionados coa igualdade de xénero.

A continuación indícanse a modo de exemplo algunhas das máis salientables:

Organización da II XUGeX. Ferrol, 2014

Colaboración no desenvolvemento do “Seminario de Investigación da Facultade de Filoloxía “Feminismo, xénero e estudos queer”, setembro 2014 **e no “V Ciclo de Conferencias sobre Xénero, Actividade Física e Deporte”,** maio- outubro 2014.

Xornada sobre o “Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo na UDC” orientado a Decanatos, e Direccións de Escolas, Xefaturas de Servizos, Bibliotecarias. 7 de xuño.

Organización da II Xornada Muller e Ciencia. A Coruña, 2016.

Colaboración no desenvolvemento das III, IV e V XUGeX (2015, 2016, 2017).

Colaboración na organización da I e na III Xornada Muller e Ciencia. USC, 2015 e 2017.

Colaboración no desenvolvemento das “Xornadas de Igualdade na Facultade de Ciencias do Traballo”. Outubro-Novembro 2014 e 2015.

Colaboración no desenvolvemento das xornadas: “¿La super-globalización? una perspectiva desde las migraciones transnacionales. 25 maio 2015.

Colaboración no desenvolvemento das xornadas “Movilidades cruzadas: migración y movilidad social en un contexto de crisis”. 7 de xullo 2016

Ademais, ao longo destes anos participou de xeito activo en ponencias ou mesas redondas en numerosos actos, entre os que podemos citar os seguintes:

“V Congreso Universitario Internacional “Investigación y Género” Sevilla, xullo de 2014.

Na “XIII Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) Valencia, outubro de 2014.

“VII Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas, Valencia, xuño de 2014.

IX Jornadas de formación, educación, género y igualdad. Reunión CIFEX, Universidade de Santiago, marzo de 2014.

XIV Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) Madrid: las mujeres en la Tecnología y la Innovación. Setembro 2015

Encuentro Atalanta. Organizado por Woman Emprende (USC), Outubro 2015

Jornada sobre Científicas y tecnólogas: Promoviendo nuevas vocaciones científicas. Universidade de La Laguna. Maio 2015

IX Encuentro de las Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas. Madrid, maio 2016.

XV Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), Sevilla: Ciencia y Tecnología lideradas por mujeres. Setembro 2016

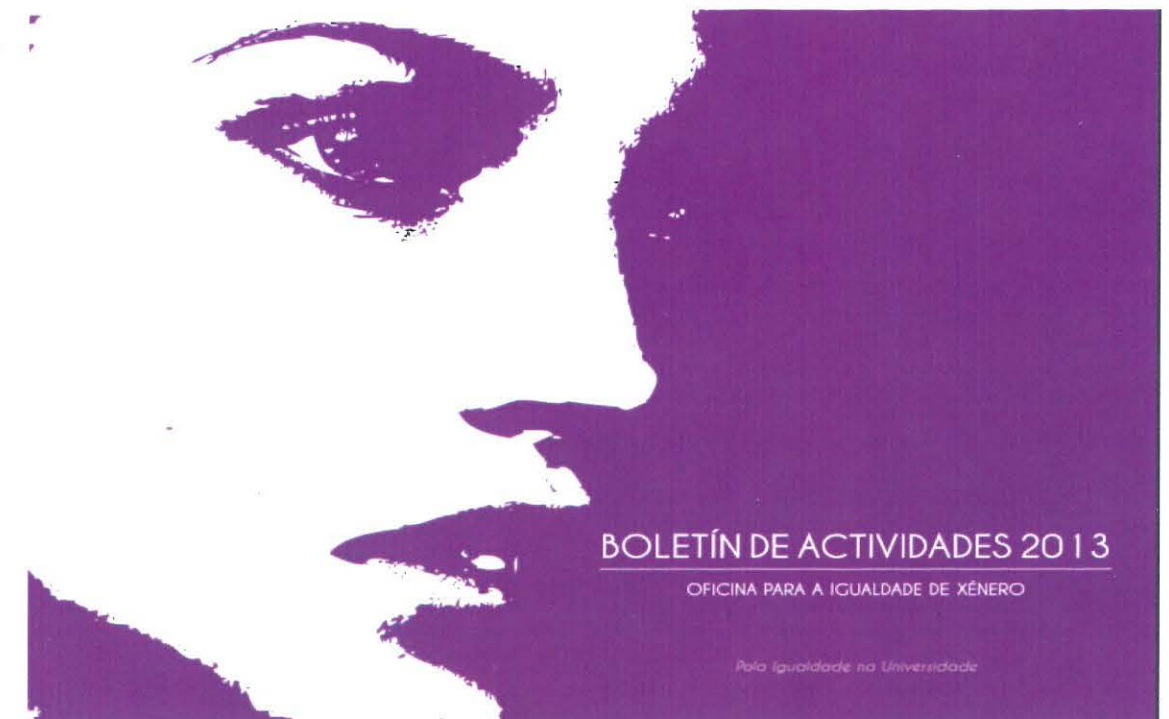
X Encuentro de Unidades de Igualdade, Córdoba. Maio -xuño 2017.

I Xornada Arteixo Activo en Feminino. Mesa Redonda “Muller na ciencia”. Arteixo, Marzo 2017.

XVI Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), Madrid: El papel de las mujeres en los retos del siglo XXI. Setembro 2017

19. 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.

Este boletín foi elaborado nos anos 2013 e 2014, pero non puido ter continuidade a causa da falta de medios humanos para elaboralo polo que, de non resolverse esta cuestión, sería convinte non prevendo na continuidade do Plan ou na elaboración do seguinte.



20. Incorporar o criterio de paridade á concesión de doutoramentos honoris causa e outras mencións académicas.

Actualmente, non podemos afirmar que esta acción estea totalmente executada, xa que se atopa en proceso de desenvolvemento.

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

Durante a vixencia do Plan de Igualdade, deuse continuidade de forma anual ao certame de traballos Angeles Alvariño, impulsado e convocado pola Oficina de Igualdade de Xénero da UDC baixo dúas modalidades: a de traballo de fin de grado e traballo de fin de mestrado.

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 introducción da perspectiva de xénero na investigación e na docencia.

No ano 2017 convocouse a V edición do concurso de traballos académicos con perspectiva de xénero “Ángeles Alvariño”. Este premio consta tamén de dotación económica, e cabe destacar a variedade de temáticas e campos de coñecemento nos traballos presentados, o cal pon de manifesto que a introdución da perspectiva de xénero na investigación da UDC está a transversalizarse e tomar relevancia nos intereses das novas xeracións.

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

Caben destacar iniciativas coma “Mulleres nas bibliotecas da UDC”, que puxeron en valor o papel do coñecemento feminino e involucraron ás distintas bibliotecas universitarias, cunha oferta variada e transversal:

OUTRAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS

• EXPOSICIÓN DETRÁS DAS CÁMARAS: CINE DIRXIDO POR MULLERES

Na Biblioteca de Socioloxía e Ciencias da Comunicación poderemos visitar a exposición *Detrás das cámaras: cine dirixido por mulleres* onde se presenta unha selección de películas e monografías que forman parte da súa colección. A exposición complementase cunha guía na que se inclúe información sobre cada película e monografía e unha selección de bibliografía sobre cine e mulleres.

• EXPOSICIÓN CON A DE ASTRÓNOMA

A luz e a astronomía, intimamente ligadas... En todas as épocas da historia nos encontramos con astrónomas que dedicaron os seus días, e as súas noites ao estudo dos corpos celestes. A través dunha serie de paneis faise un percorrido entre os principais fitos da astrofísica e o papel fundamental que tivo a muller dende a antigüidade ata os nosos días. Esta exposición pode visitarse do 15 de marzo ao 15 de abril no Centro Cultural Universitario (1º andar) no Campus de Ferrol.

ORGANIZA:

Oficina para a Igualdade de Xénero
Edificio de Servizos Administrativos,
Campus de Esteiro
15403 Ferrol (A Coruña)
981 33 74 00 Ext. 3693
oficina.igualdade@udc.es

COLABORAN:

- Servizo de Biblioteca Universitaria
- Servizo de Normalización Lingüística
- Comité Galego do Ano Internacional da Luz 2015
- Comisión Mujer y Astronomía de la Sociedad Española de Astronomía



Tamén citar a doación de fondos á Biblioteca do Patín en Ferrol. Anos 2014, 2015.

Creación na Biblioteca da Escola Politécnica Superior de unha sección sobre estudos de xénero, mulleres, etc.

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

Os escasos mecanismos existentes para a conciliación dos tempos vitais permaneceron estables durante a vixencia do Plan. Non obstante, cabe destacar que houbo unha proposta de retirar as axudas para escolas infantís dirixidas ao persoal da UDC e substituílas por outro tipo de bonificacións, o cal foi freado pola intermediación da OIX.

24. Desenvolver medidas específicas de mellora da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Non se realizou ningunha acción formalmente neste eido, que se revela coma un dos máis resistentes á introdución de medidas de igualdade. A conciliación queda, de novo, coma unha asignatura pendente de cara a vindeiros anos.

Se ben é certo que a OIX participou no grupo de traballo GT-Concilia, liderado pola Universidad de La Laguna para discutir, promover e compartir distintas medidas de conciliación nas universidades.

**Informe de conclusións do Grupo de Trabajo Concilia, integrado por 33 entidades (incluidas 25 unidades de igualdade de universidades españolas) no marco do Proxecto 16/2 ACT da Unidade de Igualdade de Xénero da Universidade de La Laguna (UIG-ULL), con subvención do Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais e o Fondo Social Europeo*

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

Non podemos dicir que se executara esta acción, se ben é certo que se atopa actualmente en proceso de desenvolvemento. Hai que salientar que dende a Xunta de persoal se están a realizar medidas de conciliación. Neste senso, é o colectivo de PAS quen actualmente pode beneficiarse deste tipo de medidas, que están pouco desenvolvidas para PDI e nada desenvolvidas para alumnado.

26. 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.

Actualmente se atopa en proceso de desenvolvemento esta acción.

27. Realizar unha campaña a prol da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado.

Medida non desenvolvida.

28. Introducir a perspectiva de xénero no Plan de Prevención de Riscos Laborais da UDC.

Se ben é certo que dende a OIX se adoptaron medidas tendentes á introducción da perspectiva de xénero na Prevención de Riscos Laborais da UDC, como foi por exemplo a elaboración e publicación do Protocolo de detección e prevención ante o acoso no ámbito da Universidade.

29. 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.

Propúxose tanto para PAS como para PDI, e actualmente estase a computar a formación neste senso. Incluso en alumnado, tamén se valora aquela formación recibida en materia de igualdade a través do recoñecemento académico de créditos por participación en actividades universitarias nos Graos.

30. Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do profesorado unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.

A Aula de Formación para a Igualdade de Xénero (AFIX) configúrase como un espazo de formación para levar cabo as accións previstas no I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes da UDC (I PIMH) aprobado no Consello de Goberno do 26 de novembro de 2013.

Pretende dar resposta ou mellorar o coñecemento sobre que é e que significa a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, integrándoa na aplicación práctica do día a día da universidade tanto non ámbito persoal, coma na actividade docente, discente e do persoal de administración e servizos.

As actividades formativas que se ofertan abranguen cursos, conferencias, seminarios ou xornadas co fin de dar cumprimento ás accións previstas nos 5 eixes de actuación do I PIMH.

Nos anos de vixencia do Plan, ofertáronse distintos cursos, xa mencionados anteriormente, en colaboración co CUFIE, de tal xeito que teñan validez como méritos para distintos procesos de acreditación e avaliación do PDI e do alumnado de distintos niveis (graos, mestrado, doutoramento).

Na formación para a promoción do PAS (2016) incluíronse varios módulos sobre a lexislación en materia de igualdade de xénero e sobre o Plan de Igualdade da UDC; formación que foi impartida pola OIX.

31. Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PAS unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.

Medida non desenvolvida. Só se levou a cabo de xeito puntual.

32. 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.

Medida non desenvolvida.

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

Medida non desenvolvida. Non obstante, hai que poñer de manifesto que o Servizo de Normalización Lingüística xa utiliza e promove decotío nos seus escritos e traducións unha linguaxe non sexista.

34. Redactar e difundir unha circular interna que obrigue á observación dunha linguaxe non sexista en todos os soportes de comunicación da UDC.

Medida non desenvolvida.

35. 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.

Esta medida atópase en proceso de desenvolvemento. O gabinete de comunicación da UDC colabora habitualmente coa OIX para difundir os distintos eventos que se organizan utilizando imaxes e unha linguaxe non sexista.

36. Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades culturais da UDC, incluíndo unha oferta específica neste eido.

Medida non desenvolvida.

37. 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.

Ao longo da vixencia do Plan colaborouse activamente cos órganos da Universidade vinculados ao Deporte a fin de traballar pola integración da perspectiva de xénero neste eido.

Cabe destacar que dentro da oferta do Servizo de Deportes para toda a comunidade universitaria se ven ofrecendo todos os anos “Ximnasia de solo pelviano”; actividade dirixida para a mellora da saúde e a calidade de vida da muller.

No ano 2017 na equipación deportiva subministrada ás persoas que monitorizan as actividades deportivas está impresa a palabra “Monitor/a”

Por outra banda, sinalar que a OIX colabora intensamente coa Facultade de Ciencias do Deporte e da Educación Física que ven de crear unha Comisión Delegada da Xunta de Centro para temas de xénero (primeira iniciativa nese sentido nos centros da nosa universidade).

Neste eido, tamén podemos citar o **V Ciclo de conferencias sobre Xénero, Actividade Física e Deporte**. Maio/outubro 2014. A Facultade de Ciencias do Deporte e da Educación Física da UDC organizou este ciclo en colaboración coa Oficina para a Igualdade de Xénero e a Vicerreitoría de Estudantes, Deportes e Cultura.

Indicar tamén, que no ano 2015, enmarcado nas actuacións conmemorativas do 8 de marzo, desenvolveuse precisamente na Facultade de Ciencias do Deporte e Educación Física o Acto Institucional de conmemoración do Día Internacional da Muller, tal e como se citou noutros apartados. Así mesmo os actos de conmemoración do 25 de novembro do ano 2016, nos que a

profesora da Universidade de Sevilla Trinidad Núñez Domínguez impartiu a conferencia “ Cine, deporte y género; de la comunicación social a la coeducación”.

38. Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades desenvolvidas no eido da cooperación e voluntariado.

Existe estreita colaboración entre a OIX e a OCV, que de forma activa colaboraron en distintas iniciativas entre as que podemos citar as que se relacionan a continuación:

Xornada sobre Responsabilidade Social e Diversidades na UDC. Outubro 2014

Charla inaugural: A responsabilidade Social na UDC en materia de igualdade e cooperación. Impartida por Ana J. López Directora da OIX e Vanessa Miguez Martín, técnica especialista en materia de igualdade.

Colaboración de bolseir@s da OCV nas actividades de Mulleres nas Bibliotecas da UDC con lecturas en voz alta de distintos textos (2014, 2015, 2016)

Coaboración de bolseir@s da OIX en actividades da OCV relacionados co 25 de novembro (2015, 2016)

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

A colaboración entre as unidades de igualdade das tres universidades é permanente e habitual, tal e como se pon de manifesto coa organización conxunta de diversas actividades como son as distintas edicións da XUGeX (UDC, USC, Uvigo), as Xornadas Muller e Ciencia (UDC, USC) ou a colaboración formando parte de xurados como no caso do II Premio Antonia Ferrín Moreiras convocado pola Unidade de Igualdade da Uvigo (2014).

Tamén colaboramos activamente cando se tratou de crear a Comisión de Xénero dentro da CIXUG.

Neste senso, hai que destacar que non só colaboramos as unidades de igualdade das universidades galegas, senón que se mantén unha relación estreita con todas as unidades de

igualdade das universidades españolas a través da rede RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria)-

A RUIGEU está formada por 41 unidades, observatorios e oficinas de igualdade das universidades españolas. Estrúcturase a través dunha plataforma virtual que xestiona o CDP e aloxa a UdL. Esta colaboración materialízase nos Encontros anuais que se celebran en distintas universidades.

40. Colaborar e impulsar a colaboración coas distintas administracións para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade.

Existe unha colaboración estreita e continuada entre a UDC a través da Oficina de Igualdade de Xénero e as diferentes administracións que traballan no eido da Igualdade, como a Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, e coas outras Universidades (USC e Universidade de Vigo) a fin de impulsar e fomentar a realización de actuacións en materia de igualdade. Así mesmo con distintos concellos como o Concello de Ferrol, o Concello da Coruña ou o Concello de Arteixo.

Durante a vixencia do I Plan de Igualdade leváronse a cabo diferentes colaboracións, como ben se poden apreciar ao longo deste documento (Mesa redonda Muller na ciencia – Arteixo; Mesa Redonda “ciencia e tecnoloxía” - Ferrol; Visita científica aos colexios de Ferrol; Xornadas Educando en Igualdade, ou Curso de verán Usos do tempo e vida sostible).

Tamén se colaborou coa Administración Autonómica, a través da Secretaría Xeral da Igualdade:

“Programa de concienciación e prevención da violencia de xénero no ámbito universitario”.

Acción: Faite UN SELFIE CONTRA O MAL AMOR. Stands informativos. Ano 2015. 1 e 2 de decembro na Coruña, 3 de decembro en Ferrol

“Xornada de Prevención e sensibilización da violencia sexual na mocidade”. Ano 2017. Ferrol 24 de novembro; A Coruña 27 de novembro.

Stands informativos durante as xornadas de prevención e sensibilización da violencia sexual na mocidade. Ano 2017. Ferrol 24 de novembro; A Coruña 27 de novembro.

41. Colaborar e impulsar a colaboración con entidades de iniciativa social para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade.

Durante estes anos, tal e como se pode comprobar nos apartados descritos anteriormente, colaborouse activamente con diferentes entidades, como por exemplo o Concello de Ferrol, Concello de A Coruña, Concello de Arteixo... asociación AMIT_GAL; coas diferentes universidades... en prol da realización de actividades en materia de igualdade tales como conferencias, charlas, participación en mesas redondas, xornadas de sensibilización....

A continuación facemos referencia a algunhas delas:

Xornadas sobre Responsabilidade Social e Diversidade.- Actuación conxunta organizada entre a Oficina de Cooperación e Voluntariado da UDC e o ADI, na que colaborou activamente a OIX a través da súa participación na mesma por parte da directora da OIX. Outubro 2014.

I Xornada Mulleres na Ciencia. Escola Politécnica Superior, Universidade de Santiago de Compostela. Decembro 2015.

II Xornada Mulleres na Ciencia. Escola de Náutica e Máquinas, Universidade da Coruña. Decembro 2016.

III Xornada Mulleres na Ciencia. Facultade de Matemáticas, Universidade de Santiago de Compostela. Decembro 2017.

42. Conmemoración 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.

De xeito indiscutible, dende a UDC impúlsase ao longo de todos estes anos diferentes actos de repulsa á violencia de xénero e co obxecto de traballar na súa erradicación.

Ao longo da vixencia do Plan, desenvólvense durante todo os meses de novembro diferentes actividades arredor do 25 de Novembro, Día Internacional da Eliminación da Violencia contra a Muller. Cada ano os actos centrais teñen lugar en un centro diferente da UDC, seguindo a mesma política que no caso do 8 de marzo. cuxos programas se poden consultar na web da OIX.

Neles podemos observar a incorporación na páxina web institucional da UDC de un banner conmemorativo. Ademais o desenvolvemento tanto de cursos de “políticas de igualdade e violencia de xénero”, actos de repulsa da violencia en colaboración cos Concellos de Ferrol e A Coruña, actos institucionais impulsados dende a UDC ou conferencias. Tamén se realizaron

34

Tamén, no curso dirixido ao alumnado “ *Relacións de amor poderosas*” realizado nos anos 2014 e 2015 se informou sobre o Protocolo.

Por outra banda, en xuño do ano 2016 desenvolveuse precisamente unha xornada específica sobre o “*Protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo na UDC*” orientado a Decanatos, e Direccións de Escolas, Xefaturas de Servizos, Bibliotecarias.

A continuación se detalla tamén outras formas de difusión do Protocolo que se realizaron nos últimos anos:

Standés colocados pola Secretaría Xeral da Igualdade nos distintos campus nas campañas realizadas con motivo do 25 de novembro.

Creación de un sitio web para material elaborado na UDC contra a violencia de Xénero
http://www.udc.gal/oficinaigualdade/Recursos/recursos_violencia_xenero.html (2016)

Presentación dos vídeos de sensibilización contra a violencia de xénero elaborados por alumnado da Facultade de Enfermaría e Podoloxía de Ferrol (2016).

Suxestións de mellora recibidas

As seguintes suxestións de mellora foron recibidas pola OIX a través de distintas canles e proceden de diversos colectivos e centros. Foron compiladas de cara a ser recollidas, sendo procedentes, na avaliación do Plan e no deseño das liñas de mellora a executar en vindeiros anos:

- ✓ Establecer a obriga de manter criterios de paridade na composición dos tribunais, indicando as porcentaxes precisas de xeito explícito.
- ✓ Visibilizar de xeito explícito a actividade deportiva feminina, desterrando imaxes estereotipadas e linguaxe sexista que aínda perdura en cartaces e outros sinais de identidade do deporte da UDC.
- ✓ Introducir a desagregación de datos por sexo en todos os servizos da UDC, nomeadamente nos deportivos, nos que se carece desta desagregación e resulta fundamental á hora de deseñar melloras baseadas nun coñecemento real da situación actual.
- ✓ É preciso tamén dispoñer de datos que permitan analizar desde o punto de vista orzamentario os recursos destinados ás distintas actividades, utilizando unha perspectiva de xénero. Se ben esta demanda provén do eido deportivo, pódese facer extensiva ao resto de ámbitos universitarios e entronca coa importancia de elaborar orzamentos con perspectiva de xénero, que non houbo posibilidade de desenvolver durante o vixente Plan.
- ✓ Elaborar un protocolo específico sobre diversidade sexual. Esta suxestión foi recollida e tomada en consideración e, pola súa relevancia, o Consello de Goberno da UDC ven de aprobar recentemente (o 28 de setembro de 2017) un Regulamento neste sentido. Este regulamento garante o respecto á intimidade e á identidade de xénero e establece unha garantía de confidencialidade.
- ✓ De cara a mellorar a efectividade das medidas do vindeiro Plan de Igualdade, semella recomendable realizar medidas ou itinerarios específicos dirixidos ao alumnado, separadamente do resto de persoal da UDC, dado que as necesidades destes colectivos son diferentes e así deben ser valoradas á hora de planificar os novos avances en igualdade na institución.

Conclusións – análise DAFO

As principais conclusións do proceso de avaliación están recollidas no seguinte cadro DAFO (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades e Ameazas) que serven para conformar seguidamente as liñas de mellora a desenvolver no futuro:

DEBILIDADES (INTERNAS)

- Escasa dotación de medios materiais e humanos da OIX
- Desigual implicación no Plan segundo centros, departamentos ou colectivos
- Dificultades para poñer en funcionamento medidas de conciliación
- Resistencia á incorporación da perspectiva de xénero na docencia e/ou investigación en determinadas áreas.

AMEAZAS (EXTERNAS)

- Escasa valoración da incorporación da perspectiva de xénero na docencia, nos procesos de avaliación do profesorado ou das titulacións.
- Escasa valoración da incorporación da perspectiva de xénero na investigación, nos procesos de avaliación do persoal ou dos proxectos, en determinadas áreas.
- Escasa colaboración financeira externa

FORTALEZAS (INTERNAS)

- Alto grao de implicación da dirección da OIX
- Forte compromiso persoal de profesorado que, de xeito individual, colabora coa OIX.
- Alto interese da comunidade universitaria por recibir formación en materia de igualdade.
- Imaxe da UDC como institución comprometida coa igualdade de xénero.

OPORTUNIDADES (EXTERNAS)

- Posibilidade de cooperación con outras institucións
- Creación do Grupo de Traballo de Igualdade de Xénero na CRUE
- Consolidación da transversalidade de xénero nas políticas de investigación da EU
- Consolidación da igualdade como preocupación político-social de primeiro orde

Propostas de mellora

- ✓ Para que o desenvolvemento das actividades de calquera plan de igualdade sexa correcto e o máis eficiente posible, é imprescindible o compromiso da institución. Este compromiso debe reflectirse na propia redacción dos documentos e na propia execución das actuacións, pero tamén e de xeito inequívoco nos recursos asignados para levalas a cabo. A execución do Plan de Igualdade da UDC é en termos xerais satisfactoria, pero é preciso destacar que podería ser reforzada cun incremento de recursos, non só de carácter económico senón tamén humano e de equipamento. O traballo a prol da igualdade non pode fiarse á boa vontade individual ou colectiva, debe estar respaldado por recursos suficientes, ao igual que sucede nos outros eidos de desenvolvemento das institucións. De cara ao vindeiro plan de igualdade será imprescindible incorporar novos recursos se se desexa avanzar e dar pasos firmes na execución de novas medidas para a igualdade.
- ✓ Desenvolver de xeito completo o recentemente aprobado Regulamento sobre o exercicio do dereito á identidade de xénero para garantir o dereito á intimidade e o respecto á identidade de xénero das persoas da comunidade universitaria, que da resposta ás demandas expostas polos colectivos LGTBQI nos últimos anos e á realidade da diversidade existente.
- ✓ A escasa dotación de medios humanos da OIX dificulta a viabilidade de medidas coma o boletín dixital, polo que se recomenda a súa eliminación de cara ao vindeiro Plan se o problema de medios non se resolve.
- ✓ Este mesmo problema dificulta tanto o seguimento coma o correcto desenvolvemento das avaliacións intermedias.
- ✓ Estes medios humanos que se detectan como necesidade básica da OIX deben ter formación específica en materia de igualdade.
- ✓ É necesario que o vindeiro Plan de Igualdade incorpore de xeito decidido os orzamentos con perspectiva de xénero e os informes de impacto de xénero na actividade de xestión da Universidade, como parte substancial da mesma.

Anexo I. Cadro resumo do desenvolvemento do plan

No seguinte cadro resumo pódese consultar o grao de desenvolvemento das distintas medidas do I Plan de Igualdade, desglosadas en “realizada”, “non realizada” e “en proceso”.

Medida:	Realizada	En proceso	Non realizada
1. Actualización periódica da diagnose de xénero realizada, tanto cualitativa como cuantitativamente, e seguimento da súa evolución.			X
1. Divulgar o contido do plan de Igualdade nos distintos centros e entre os distintos colectivos, mediante a súa difusión por diversos medios.	X		
2. Garantir a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas e documentos elaborados pola UDC.		X	
3. Incorporar na páxina web de cada un dos centros unha ligazón á páxina web da OIX.	X		
4. Conmemorar o día 8 de marzo con distintos actos, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria.	X		
5. Incorporar un informe de impacto de xénero na elaboración dos orzamentos da UDC.			X
6. Promover a paridade nas distintas comisións dos centros, equipos directivos, comisións de goberno, tribunais, xurado e calquera outro órgano de selección e/ou valoración.	X		
7. Dar continuidade e fomentar a participación da OIX na planificación da política estratéxica de responsabilidade social.	X		
8. Reforzar o papel da OIX e dotala de recursos necesarios para o desenvolvemento do Plan de Igualdade.		X	
9. 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.		X	
10. 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 masculinizadas/feminizadas.	X		
11. Dar continuidade ao certame “Rosalind Franklin” sobre o papel das mulleres na ciencia e na tecnoloxía.	X		
12. Traballar a prol da introdución da perspectiva de xénero na actividade docente coas peculiaridades propias de cada área de coñecemento.	X		
13. Elaboración dunha guía dirixida ao persoal docente que oriente e facilite a integración da perspectiva de xénero nas súas materias.	X		

- ✓ É necesario que o vindeiro Plan de Igualdade realice unha aposta firme polas medidas de conciliación da vida persoal, familiar e profesional na Universidade. Estas medidas atoparon resistencias e atrancos durante a vixencia do actual Plan e son imprescindibles para un desenvolvemento da carreira académica en igualdade. A corresponsabilidade polo tanto, debe ser unha aposta clara nas actuacións a desenvolver no II Plan de Igualdade da UDC.
- ✓ Estudiar e establecer as diferentes necesidades de conciliación para PAS, PDI e alumnado, a fin de adecuar as medidas a establecer ás necesidades reais de cada colectivo.
- ✓ Fomentar e visibilizar as actividades deportivas femininas.
- ✓ Establecer a obriga de manter criterios de paridade na composición dos tribunais, indicando as porcentaxes precisas de xeito explícito.
- ✓ Dar un pulo á utilización de linguaxe non sexista, xa integrada como proposta formativa pero aínda non integrada de facto na redacción da diversa documentación da UDC.
- ✓ Integrar de xeito realista e axustado aos recursos destinados á OIX a estratexia 2020 no Plan de Igualdade.
- ✓ Incorporar nas competencias transversais os títulos de igualdade de xénero.

utilización dunha linguaxe non sexista e na transmisión de modelos non estereotipados e baseados na igualdade en todas as formas de comunicación.				
33. Crear dentro do Servizo de Normalización Lingüística un servizo de asesoramento para detectar e corrixir o uso dunha linguaxe sexista.				X
34. Redactar e difundir unha circular interna que obrigue á observación dunha linguaxe non sexista en todos os soportes de comunicación da UDC.				X
35. 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.			X	
36. Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades culturais da UDC, incluíndo unha oferta específica neste eido.				X
37. 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.				
38. Integrar de xeito transversal a perspectiva de xénero nas actividades desenvolvidas no eido da cooperación e voluntariado.	X			
39. Manter un contacto permanente e fomentar o establecemento de sinerxias entre a OIX e os servizos homólogos do sistema universitario galego.	X			
40. Colaborar e impulsar a colaboración coas distintas administracións para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade.	X			
41. Colaborar e impulsar a colaboración con entidades de iniciativa social para a realización de actuacións conxuntas en materia de igualdade.	X			
42. 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.	X			
43. Elaboración dunha guía sinxela de detección da violencia de xénero e servizos e recursos dispoñibles.	X			
44. Redacción dun protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual e por razón de sexo.	X			
45. Elaboración dun díptico informativo do protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual e por razón de sexo.	X			
46. Realización de faladoiros informativos/divulgativos sobre a existencia do protocolo de prevención dirixidos aos distintos colectivos afectados.	X			

14. Proporcionar ao alumnado as ferramentas metodolóxicas precisas para desenvolver os seus traballos de fin de grao e/ou mestrado desde unha perspectiva de xénero.			X	
15. Integrar a perspectiva de xénero na oferta de posgrao da UDC, recomendando a introdución de módulos específicos sempre que fose posible.				X
16. Impulsar o incremento do número de investigadoras ata un 25% no ano 2015, de cara o obxectivo do 30% o ano 2020, consonte ao Plan Estratégico da UDC.				X
17. Impulsar a realización de encontros, obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero.	X			
18. Liderar ou colaborar na realización de seminarios, xornadas e/ou congresos relacionados coa igualdade de xénero.	X			
19. 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.	X			
20. Incorporar o criterio de paridade á concesión de doutoramentos honoris causa e outras mencións académicas.			X	
21. Dar continuidade ao certame de traballos académicos con perspectiva de xénero "Ángeles Alvaríño".	X			
22. Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de xénero nas distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar a súa difusión.	X			
23. Dar continuidade aos mecanismos existentes para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	X			
24. Desenvolver medidas específicas de mellora da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.				X
25. 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	
26. 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.			X	
27. Realizar unha campaña a prol da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado.				X
28. Introducir a perspectiva de xénero no Plan de Prevención de Riscos Laborais da UDC.	X			
29. 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.	X			
30. Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do profesorado unha oferta realiativa a temas de igualdade de xénero.	X			
31. Incluír de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PAS unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.				X
32. Formar os equipos directivos, o profesorado e o persoal de administración e servizos na				X

MULLERES NAS BIBLIOTECAS da UDC



do 3 ao 28 de marzo de 2014

"EXPOSICIÓN BIBLIOGRÁFICA"

UNIVERSIDADE DE GALICIA

INSTITUCIÓN DE GALICIA

Gañadoras do Premio Nobel

8 MARZO

Mulleres nas Bibliotecas da UDC

Día 23 de abril
"Día d@ Científic@ Galeg@"



I Certame Fotográfico Rosalind Franklin:
AS MULLERES NA CIENCIA
E NA TECNOLOXÍA



OFICINA PARA A IGUALDADE DE XÉNERO
Vicepresidencia de Fomento e Responsabilidade Social
Membro do Comité a cargo de Absueira Viza Figueroa

UNIVERSIDADE DE GALICIA



MINISTERIO DE GARCÍA
VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E CULTURA

