

II PLAN DE IGUALDADE DA UDC

aprobado no Consello de Goberno do 3 de abril de 2019

2019 - 2022

Autora portada: Alexandra Vila Filgueira

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



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

PRESENTACIÓN

O primeiro Plan de Igualdade da UDC supuxo o principio dunha liña de traballo que buscaba resultados a curto, medio e longo prazo. Conscientes de que o traballo a prol da igualdade é unha carreira de fondo, os seus obxectivos e liñas mestras seguen vixentes a día de hoxe.

Segue tamén inquebrantable a vontade de traballar desde o eido universitario e dar os chanzos precisos para vertebrar da perspectiva de xénero tanto o coñecemento que se produce, coma o contexto no que se traballa, coma a institución que se constrúe e proxecta de maneira constante. Como consecuencia deste traballo, a transferencia social dunha universidade inequívocamente feminista debe procurar esa transformación da sociedade que permita unha vida en igualdade real e efectiva.

Con este ánimo afróntase o segundo Plan de Igualdade da nosa institución, nun contexto social no que a cuarta ola do movemento feminista está nas rúas e os avances legislativos son un feito, pero tamén no que unha vez máis é preciso lembrar a reflexión de Simone de Beauvoir: “non esquezamos nunca que será suficiente unha crise política, económica ou relixiosa para que os dereitos das mulleres volten ser cuestionados. Estes dereitos nunca poden darse por adquiridos, debemos permanecer sempre vixiantes”.

O II Plan de Igualdade, aprobado na sesión de Consello de Goberno celebrada o día 3 de abril de 2019, desenvólvese arredor de catro eixos de traballo: Gobernanza, Responsabilidade Social e Transversalidade, Perspectiva de xénero na actividade docente e investigadora, Prevención e intervención fronte á violencia machista e Conciliación, desenvolvemento persoal e carreira profesional. As medidas e actuacións previstas en cada un deles están dirixidas aos distintos colectivos que conforman a UDC: profesorado, alumnado e persoal de administración e servizos pero tamén e, en última instancia, a toda a sociedade.

ANTECEDENTES. ELABORACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE

O compromiso da UDC coa loita pola consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no ámbito universitario vense amosando dende a creación da OIX. Un compromiso que se afianzou coa elaboración dunha diagnose de xénero no ámbito da UDC no ano 2013 e que serviu para coñecer o punto de partida, en materia de igualdade de xénero, así como detectar as necesidades e/ou carencias neste eido da comunidade universitaria de cara a deseñar as estratexias e mecanismos na procura da instalación real e efectiva desa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no eido da nosa universidade.

Antes da implantación do I Plan, as actuacións en materia de igualdade no ámbito da UDC eran puntuais e soamente se visualizaban, entre a comunidade universitaria, en datas significativas e conmemorativas como o 8 de Marzo ou o 25 de Novembro.

Unha vez rematada a vixencia deste primeiro Plan (2013-2017) traballouse durante o primeiro semestre do ano 2018 na elaboración da avaliación final respecto da execución das actuacións durante os anos de vixencia do mesmo a fin de comprobar, por unha banda, o grao de implantación, e por outra, as posibles desviacións dos obxectivos formulados inicialmente.

Tal e como se desprende das conclusións do informe final de avaliación do I Plan, publicados a finais do ano 2018, a pesares de que foron postas en marcha unha porcentaxe elevada das accións e medidas recollidas, o resultado que se desprende dos datos é que aínda seguen persistindo desigualdades importantes nos colectivos que conforman a comunidade universitaria da UDC (alumnado, PDI e PAS); polo que é preciso continuar traballando naquelas áreas e obxectivos definidos no I Plan e por outra, introducir novas liñas de traballo de avance na consecución desa igualdade real e efectiva no eido da UDC. na loita para a integración do principio de igualdade en tódolos eidos da UDC.

Así, persiste o estereotipo que segue marcando a elección de carreira profesional do noso estudiantado que desemboca na elección da ciencia e tecnoloxía para os varóns mentres que as áreas de coñecemento das humanidades e ciencias sociais seguen ser a elección preferente de mulleres.

O proceso de elaboración deste segundo Plan de Igualdade desenvólvese durante o segundo semestre do ano 2018.

Este documento é froito dun traballo colectivo realizado pola Comisión de Seguimento e Avaliación do I Plan de Igualdade, presidida pola Directora da Oficina de Igualdade de Xénero. Tamén é de destacar a importante labor de colaboradoras que, a través de numerosas reunións mantidas, foron realizando as súas suxestións e aportacións para mellorar o documento final que recolle este Segundo Plan.

Co obxectivo de facilitar a participación da comunidade universitaria, deseñouse tamén un cuestionario para recoller as aportacións de distintos colectivos da UDC.

Una vez elaborado este II Plan de Igualdade, e antes de proceder á súa aprobación por parte do Consello da UDC, o documento que recolle este II Plan de Igualdade foi dado a coñecer aos integrantes dos diferentes departamentos directamente implicados na súa implementación, a fin de que puideran realizar aquelas aportacións e/ou suxerencias que considerasen oportunas a fin de mellorar o contido ou obxectivos finais.

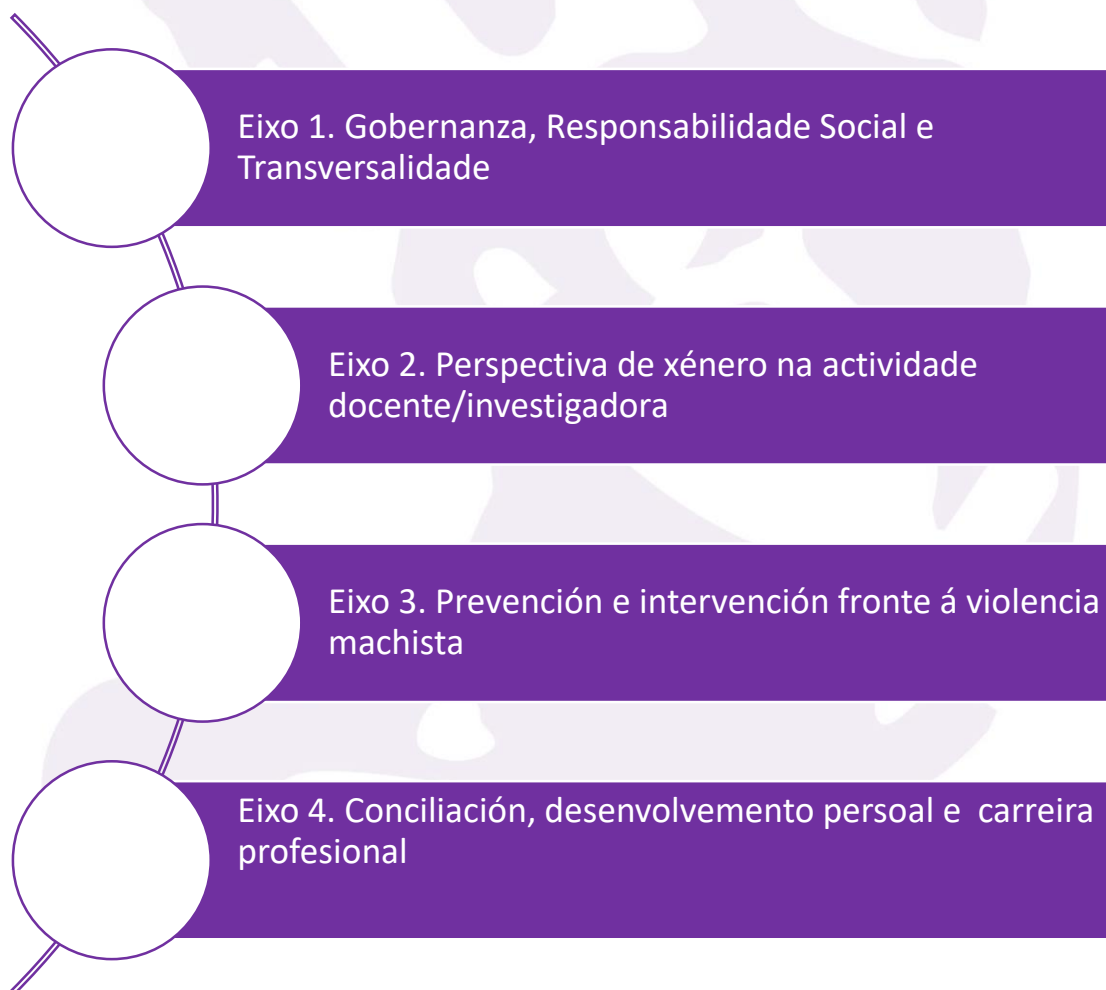
Coa posta en marcha deste II Plan de Igualdade a UDC procura, a partires da experiencia recollida despois dos catro anos de vixencia do I Plan, establecer novas liñas estratéxicas de intervención que dean resposta a aquelas necesidades inicialmente detectadas e que continúan persistindo no eido da nosa comunidade universitaria, e, por outra banda, actuar en novas dimensións de intervención tamén vinculadas coa integración do principio de igualdade na UDC.

ESTRUCTURA

Este Segundo Plan recolle un total de 57 medidas de actuación distribuídas en catro eixes principais destinadas a conseguir a integración do principio de igualdade en tódolos eidos da UDC e tendo como destinatarios os colectivos de alumnado, PAS e PDI.

En cada un deste eixes, recóllense dous tipos de medidas. En primeiro lugar, medidas denominadas de continuidade: aquelas que xa foron iniciadas no primeiro plan e demostraron a súa eficacia, ou ben non puideron ser completamente desenvolvidas e deben selo neste. Por outra banda, medidas denominadas de avance e afondamento: aquelas que supoñen unha innovación e unha nova liña de traballo a respecto do plan anterior.

EIXOS DE TRABAJO



COLECTIVOS DE TRABAJO



Alumnado



Profesorado



Persoal de administración e servizos

Eixo 1. Gobernanza, Responsabilidade Social e Transversalidade

1. 1. Medidas de continuidade

Obxectivos.

- ✓ Dar continuidade á integración da perspectiva de xénero na oferta formativa.
- ✓ Continuar coa difusión e posta en valor do compromiso da UDC coa aplicación real e efectiva do principio de igualdade.
- ✓ Sensibilizar á comunidade universitaria sobre a existencia de estereotipos de xénero vinculados ás esferas profesional e á vida persoal e familiar.

Medida	Incluir de xeito estable dentro da oferta de formación permanente do PDI, PAS e alumnado unha oferta relativa a temas de igualdade de xénero.
Responsable/s	OIX; CUFIE; e órgano responsable do plan de formación do PAS
Temporalización	Continuada

Medida	Dar continuidade e fomentar a participación da OIX na planificación da política estratéxica e de responsabilidade social.
Responsable/s	Vicerreitorías das que dependen a planificación estratéxica e a responsabilidade social
Temporalización	Continuada

Medida	Liderar ou colaborar na realización de seminarios, xornadas e/ou congresos relacionados coa igualdade de xénero.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de xénero nas distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar a súa difusión.
Responsable/s	Servizo de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Continuada

Medida	Manter un contacto permanente e fomentar o establecemento de sinerxias entre a OIX e os servizos homólogos do sistema universitario galego.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Conmemorar o día 8 de marzo con distintos actos, involucrando na medida do posible a toda a comunidade universitaria.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

1. 2. Medidas de avance e afondamento

Obxectivos.-

- ✓ Fomentar o establecemento de redes con entidades e institucións que favorezan a igualdade de xénero.
- ✓ Promover e difundir o coñecemento en materia de igualdade.
- ✓ Garantir o acceso da comunidade universitaria ao contido do II Plan de Igualdade e impulsar a súa difusión.
- ✓ Traballar na consecución dunha representación equilibrada de mulleres e homes nos órganos de goberno e/ou consultivos da UDC.

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Decanatos e Direccións de centros
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover que os pregos de perscricións 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
Responsable/s	OIX; Xerencia
Temporalización	2020-2022

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Reitoría
Temporalización	2021-2022

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría responsable de planificación económica
Temporalización	2020-2022

Medida	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.
Responsable/s	Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos Laborais
Temporalización	Primeiro ano de vixencia do Plan

Medida	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...)
Responsable/s	OIX, Xerencia, Vicerreitoría con competencias en materia de igualdade
Temporalización	Primeiro ano de vixencia do Plan

Medida	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.
Responsable/s	Reitoría
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	Vicerreitoría con competencia en materia de igualdade, Xerencia, Vicerreitorías implicadas nas distintas convocatorias.
Temporalización	Continuada

Medida	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
Responsable/s	Reitoría, Xerencia
Temporalización	2020-2022

Medida	Incluir 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.
Responsable/s	Vicerreitorías ás que se adscriben as áreas de cultura, deportes e divulgación científica
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover a utilización dunha linguaxe inclusiva nas páxinas web de vicerreitorías, centros, unidades e servizos.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría con competencias en materia de igualdade, Servizo de Normalización Lingüística
Temporalización	Continuada

Medida	Adaptar a unha linguaxe non sexista a sinalética correspondente á nomenclatura de centros, servizos, unidades e estruturas da UDC.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría con competencias en materia de igualdade, Servizo de Normalización Lingüística, Vicerreitoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2021

Medida	Promover actuacións de deseño urbano nos Campus da UDC, considerando as aportacións da perspectiva de xénero no urbanismo.
Responsable/s	Vicerreitoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover unha distribución de espazos inclusiva, que contribua á integración das persoas superando os estereotipos de xénero
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2021-2022

Medida	Contribuír á difusión das investigacións e as propostas realizadas desde a perspectiva de xénero que teñan un impacto directo na sociedade.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría responsable en temas de investigación; Vicerreitoría responsable en temas de responsabilidade social
Temporalización	2020-2022

Medida	Adaptar a normativa das comisións de selección de persoal (PDI, PAS) de xeito que sexan paritarias.
Responsable/s	Xerencia, Vicerreitoría de Profesorado
Temporalización	2019-2020

Eixo 2. Perspectiva de xénero na actividade docente/investigadora

2. 1. Medidas de continuidade

Obxectivos.-

- ✓ Continuar na procura dunha presenza equilibrada de mulleres e homes nas distintas titulacións e áreas de coñecemento, erradicando estereotipos de xénero na elección de carreiras profesionais.
- ✓ Dar visibilidade ás achegas das mulleres ás distintas áreas de coñecemento.

Medida	Dar continuidade ao certame de traballos académicos con perspectiva de xénero “Ángeles Alvariño”.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	Dar continuidade ao certame “Rosalind Franklin” sobre o papel das mulleres na ciencia e na tecnoloxía
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	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.
Responsable/s	Vicerreitoría competente en temas de estudantado, Vicerreitoría competente en temas de igualdade, Vicerreitoría competente en internacionalización
Temporalización	Anual

Medida	Impulsar a realización de encontros, obradoiros e cursos sobre metodoloxías investigadoras con perspectiva de xénero.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría responsable de investigación; Vicerreitoría competente en temas de igualdade
Temporalización	Continuada

2. 2. Medidas de avance e afondamento

Obxectivos.-

- ✓ Eliminar a transmisión de estereotipos de xénero na imaxe e nas diferentes formas de comunicación da UDC fomentando o uso dunha linguaxe e imaxes inclusivas.
- ✓ Consegir a creación de cultura de igualdade na UDC.
- ✓ Promover a participación de mulleres na investigación.
- ✓ Promover a investigación no marco de estudos de xénero en diferentes ámbitos.
- ✓ Integrar a perspectiva de xénero na docencia universitaria.
- ✓ Destacar e difundir o traballo das mulleres no eido universitario.

Medida	Incrementar o número de mulleres invitadas en calidade de expertas en congresos, actividades e outras actuacións promovidas pola UDC, independentemente da temática.
Responsable/s	OIX, Vicerreitorías competentes.
Temporalización	Continuada

Medida	Potenciar o liderado feminino nos proxectos de investigación nos distintos ámbitos de coñecemento.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría con competencia en materia de igualdade, Vicerreitoría con competencias en materia de investigación e transferencia
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría con competencias en temas de emprego, Vicerreitoría con competencias en materia de investigación e/ou transferencia, Área de comunicación
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitorías con competencias en temas de investigación, docencia e cultura; Área de comunicación
Temporalización	Continuada

Medida	Establecer nas normativas de publicación da universidade que o formato de citacións e referencias bibliográficas académicas contemplen o nome completo da autora o autor (estilo Chicago ou similares) co fin de visibilizar ás mulleres autoras.
Responsable/s	Servizo de Publicacións, Servizo de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría competente en temas de igualdade, Vicerreitoría competente en temas de divulgación, Vicerreitoría de Investigación, Área de Comunicación
Temporalización	Anual

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Servizo de Publicacións, Servizo de Normalización Lingüística, Área de Comunicación, Vicerreitoría con competencias en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX; CUFIE, Escola Internacional de Doutoramento, Vicerreitoría competente en temas de investigación
Temporalización	Continuada

Medida	Promover a introducción 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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría competente en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría competente en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	Creación dun espacio web no que se recollan recursos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.
Responsable/s	OIX, Órgano do que dependan a xestión da web, Servizo de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Primeiro ano de vixencia do Plan

Eixo 3. Prevención e intervención fronte á violencia machista

3. 1. Medidas de continuidade

Obxectivos.-

- ✓ .Sensibilizar e informar sobre a características da violencia de xénero, as súas manifestacións e os mecanismos de detección e recursos existentes.

Medida	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.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	Realización de faladoiros informativos e/ou divulgativos sobre a existencia do protocolo de prevención dirixidos aos distintos colectivos afectados
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

3. 2. Medidas de avance e afondamento

Obxectivos.-

- ✓ Sensibilizar á comunidade educativa sobre a persistencia de desigualdades na sociedade e a necesidade de identificar e rexeitar todas as formas de violencia de xénero
- ✓ Traballar na erradicación da violencia de xénero así como na prevención e intervención en materia de acoso no ámbito da UDC.

Medida	A Universidade da Coruña persoarase como acusación particular cando se xudicialice un caso de acoso sexual ou agresión ou abuso sexual que teña sucedido no seu ámbito, laboral e/ou académico; ou como resultados do mesmo.
Responsable/s	Reitoría
Temporalización	Continuada

Medida	Formar, informar e sensibilizar fronte ás agresións sexuais.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Realizar formacións dirixidas ao alumnado en torno á educación afectivo sexual e emocional, promovendo relación igualitarias e libres de violencia.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	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.
Responsable/s	OIX
Temporalización	2020-2022

Medida	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.
Responsable/s	Vicerreitoría competente en temas de estudantado
Temporalización	2020-2022

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría competente en ordenación académica
Temporalización	2021-2022

Medida	Promover a introdución dun módulo específico de prevención da violencia de xénero no ámbito escolar nos distintos graos da Facultade de Ciencias da Educación.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría competente en ordenación académica
Temporalización	2021-2022

Medida	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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría con competencias en temas de igualdade, Vicerreitoría con competencias en responsabilidade social
Temporalización	Continuada

Medida	Elaborar un protocolo de adaptación curricular adaptado a alumnas vítimas de violencia de xénero.
Responsable/s	OIX, Servizo de Atención á Diversidade (ADI)
Temporalización	2020

Medida	Promover iniciativas para facilitar o traslado a outros centros ou universidades, de vítimas de violencia de xénero.
Responsable/s	OIX, Xerencia, Reitoría
Temporalización	2020-2022

Eixo 4. Conciliación, desenvolvemento persoal e carreira profesional

4. 1. Medidas de continuidade

Obxectivos.-

- ✓ Garantir a igualdade real e efectiva de mulleres e homes nas condicións de traballo, política de persoal e procesos de selección.

Medida	Dar continuidade aos mecanismos existentes para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
Responsable/s	Vicerreitorías responsables e Xerencia
Temporalización	Continuada

Medida	Promover o debate para que se teña en consideración a acreditación do coidado de menores e/ou persoas dependentes para a elección de horarios.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

4. 2. Medidas de avance e afondamento

Obxectivos.-

- ✓ Garantir a igualdade entre mulleres e homes nos procesos de acceso e promoción de PAS e PDI na UDC.
- ✓ Favorecer a conciliación da vida persoal e familiar coa laboral de PDI, PAS e alumnado da UDC.

Medida	Informar de xeito específico sobre as condicións e dereitos laborais relacionados coa maternidade/paternidade.
Responsable/s	OIX, Xerencia, Vicerreitoría con competencias en temas de profesorado
Temporalización	Continuada

Medida	Estudar a posibilidade de fixar un periodo 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.
Responsable/s	OIX; Vicerreitoría competente en ordenación académica, Vicerreitoría con competencias en temas de profesorado, Vicerreitoría competente en temas de investigación.
Temporalización	2020-2022

Medida	Elaborar un itinerario formativo adaptado para as alumnas xestantes e con fillos/as menores de tres anos, asesorándoas e realizando un seguemento individualizado por parte do seu centro coa supervisión da OIX.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría con competencias en temas de estudantado, Vicerreitoría competente en ordenación académica
Temporalización	2020-2022

Medida	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
Responsable/s	OIX; CUFIE, Órgano responsable do Plano de Formación do PAS
Temporalización	Continuada

Medida	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
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría con competencias en responsabilidade social, Vicerreitoría con competencias en infraestructuras, Xerencia
Temporalización	Continuada

Medida	Realizar unha análise dos efectos específicos das políticas de conciliación, sobre os distintos colectivos, co obxectivo de detectar posibles efectos indesexados
Responsable/s	OIX, Xerencia, Vicerreitoría competente en temas de investigación; Vicerreitoría competente en temas de profesorado.
Temporalización	Continuada

Medida	Promover o debate sobre a racionalización de horarios do PDI.
Responsable/s	OIX, Vicerreitoría con competencias en temas de profesorado, Xerencia, Vicerreitoría competente en temas de igualdade.
Temporalización	Continuada

AVALIACIÓN

Existirán mecanismos de seguimento e control deste II Plan de Igualdade ao longo dos anos de vixencia, e levaranse a cabo dende a Oficina de Igualdade de Xénero.

Será a Comisión creada para tal efecto, a encargada de realizar un seguimento periódico das actuacións que se van executando conforme o establecido no documento que recolle este II Plan de Igualdade. Así mesmo velará polo cumprimento e grao de implantación das medidas recollidas así como de reaxustalas ás novas necesidades detectadas ao longo da vixencia do Plan.

As persoas que integran esta Comisión son as seguintes:

Araceli Torres Miño, Vicerreitora do Campus de Ferrol e Responsabilidade Social.

María Jesús Caínzos López, Vicexerenta de Ferrol.

María Luisa Sánchez Simón, en representación do PDI funcionario.

María Asunción López Arranz, en representación do PDI laboral.

María Pilar Comesaña Pérez, en representación do PAS.

Sarai Outeiral Ces, en representación do alumnado.

Ana Jesús López Díaz, Directora da Oficina para a Igualdade de Xénero.

Este proceso de avaliación realizarase de dúas formas:

- Unha avaliación de seguimento e/ou continuada. Levarase a cabo un seguimento anual do proceso de implantación elaborando un informe no que se recollan os resultados acadados coa posta en marcha das medidas establecidas así como con aquelas outras que se puideron implementar para dar resposta a situacións puntuais ou necesidades detectadas.
- Unha avaliación final. Unha vez rematada a vixencia deste segundo Plan de Igualdade, se realizará novamente unha avaliación final na que se dará conta do grao de cumprimento dos obxectivos recollidos neste documento, das accións desenvolvidas, daquelas actuacións que finalmente non se puideron implantar e das novas situacións detectadas que precisan do deseño doutras actuacións futuras.

ANEXO I. GLOSARIO DE TERMOS

Acción positiva: estratexia destinada a establecer a igualdade de oportunidades, por medio dunhas medidas que permitan contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais.

Acoso sexual: comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado e de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante ou ofensivo.

Acoso: situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica e, en ocasións, incluso física, de xeito sistemático e recorrente por un período de tempo prolongado sobre outra persoa. A súa incidencia no traballo foi denominada co término inglés “*mobbing*”, traducido como “acoso moral no traballo”.

Brecha de xénero: refírese a calquera disparidade entre a condición ou posición dos homes e das mulleres e a sociedade. Adoita usarse este termo para referirse á diferenza entre os ingresos de homes e mulleres; por exemplo “brecha salarial de xénero”. Non obstante, podemos falar tamén da existencia de brechas de xénero en moitos ámbitos: acceso á educación, empoderamento....

Boa práctica: modelo de actuación en diferentes eidos que foi deseñado, probado e avaliado de xeito positivo e que se pode e debe transferir a outros eidos polos seus bos resultados en materia de igualdade de oportunidades.

Conciliación da vida laboral, persoal e familiar: organización do entorno laboral que facilita a mulleres e homes a atención ao traballo remunerado, ás responsabilidades familiares e ás necesidades persoais.

Corresponsabilidade: compartir por igual as responsabilidades domésticas e de coidados.

Cota: establecemento de porcentaxes de presenza das mulleres con respecto aos homes co fin de paliar a escasa comparecencia das mesmas nalgunha actividade ou ámbito concretos.

Desagregación por sexo de datos estatísticos: recollida sistemática dos datos estatísticos desglosados por sexo, co obxectivo de facilitar a análise dende a perspectiva de xénero e a comparación das situacións de homes e mulleres nunha determinada área.

Discriminación por razón de xénero: toda distinción, exclusión ou restrición baseada no sexo que teña por obxecto ou por resultado menoscabar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio pola muller, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade do home e da muller, dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural e civil ou en calquera outra esfera. “convención sobre a eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller, Naciones Unidas, 1979”.

Discriminación directa: situación na que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación na que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.

Discriminación positiva: estratexia destinada a privilexiar a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Diversidade funcional: funcionamento permanente ou temporal dos órganos, de parte ou da totalidade do corpo ou da mente distinto do da maioría da poboación. Os homes e mulleres con diversidade funcional realizan as tarefas de xeito tamén diferente á

maioría da poboación. O entorno debe ser adaptado, mediante as melloras técnicas, formativas e laborais precisas, de xeito que estas persoas poidan desenvolverse nunhas circunstancias non excluíntes.

Diversificación profesional: intervencións destinadas a ampliar as opcións de elección profesional dunha persoa ou grupo de persoas. En concreto, enténdese como a incorporación das mulleres a sectores profesionais tradicionalmente masculinizados e ao acceso a altos niveis de toma de decisións, procurando á vez a incorporación dos varóns a ámbitos profesionais tradicionalmente feminizados.

División sexual do traballo: supón a división social do traballo e da realidade en dúas esferas, adxudicadas de xeito diferencial a homes e mulleres segundo o seu sexo. Por unha banda, a esfera do traballo produtivo e do espazo público, maioritariamente adscrita aos varóns ao longo da historia e, por outra banda, a esfera do traballo reprodutivo/doméstico e do espazo privado e o coidado, adscrita ás mulleres. A diferenza fundamental entre ambas as dúas esferas radica en que o traballo produtivo é remunerado e o reprodutivo é maioritariamente desenvolvido por mulleres de xeito gratuito, invisible e non reflectido na contabilidade oficial, a pesares do seu alto valor engadido.

Dobre xornada: compaxinación do traballo produtivo e reprodutivo por parte das mulleres, con consecuencias físicas e psíquicas para a súa saúde.

Empoderamento: proceso multidimensional polo que as mulleres, partindo do coñecemento da súa desigual posición na sociedade, determinan a súa lexitimidade e a súa capacidade para participar na toma de decisións e nas esferas de poder, potenciando os seus recursos.

Estereotipos de xénero: conxunto de ideas cunha fonda raigame na sociedade que determinan cales son os comportamentos agardados e sancionados para homes e mulleres, xeralmente opostos.

Feminismo: movemento social e político que se inicia formalmente a finais do século XVIII e que supón a toma de conciencia das mulleres como grupo ou colectivo humano da discriminación da que foron obxecto por parte do colectivo dos varóns. O feminismo actúa a dous niveis, un na mobilización para conseguir a igualdade; outro para construír unha sociedade que supere a dicotomía home-muller.

Igualdade (formal e real): a igualdade como principio outorga os mesmos dereitos a tódolos seres humanos, con independencia das súas características físicas, persoais ou socioculturais. A igualdade formal é a prohibición legal de discriminación de calquera persoa, con independencia das características anteriormente citadas. A igualdade real remite ao conxunto de actuacións e políticas tendentes á consecución efectiva do principio de igualdade en tódolos eidos da sociedade, mediante a transformación e eliminación dos atrancos que supoñen un impedimento para elo.

Indicadores sociais: medidas sistematizadas que indican e miden os cambios nunha situación ou fenómeno concreto ó longo dun tempo determinado.

Indicadores de xénero: aquel tipo de indicadores sociais cuxo fin é indicar e medir os cambios producidos nas relacións de xénero nun momento determinado ou ó longo do tempo. A súa utilización supón unha aproximación á situación ou presenza das mulleres e homes, así como á incidencia de determinados factores que implican diferenzas de comportamentos entre unhas e outros. A desagregación dos datos por sexo é un indicador básico que dá paso a outros indicadores explicativos da realidade.

Impacto de xénero: análise ou exame diferencial das consecuencias e do impacto dunha determinada actuación ou política sobre os varóns e as mulleres, co obxectivo de contrastar se ésta afectará de xeito diferente e discriminatorio a un dos sexos, e adaptala e modificala ata corrixir eses efectos non desexados.

Mainstreaming: organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a perspectiva de igualdade de xénero, se incorpore en todas as

políticas, niveis e etapas. É un proceso que implica a concepción das actuacións políticas a partir da análise previa desde a perspectiva de xénero.

Paridade: proporcionalidade na representación de homes e mulleres.

Perspectiva de xénero: consiste en observar o impacto do xénero nas oportunidades, roles e interaccións sociais das persoas. Esta forma de ver é o que nos permite realizar unha análise de xénero para despois transversalizar unha perspectiva de xénero nun programa ou proposta.

Plans de igualdade: documento de referencia que contén estratexias e instrumentos destinados a desenvolver unha política que oriente as prácticas de igualdade de oportunidades nunha entidade, organismo ou administración concreta.

Políticas de igualdade: intervencións de tipo político para levar á realidade o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Principio de igualdade: implica o igual recoñecemento e valoración de homes e mulleres, así coma das tarefas, funcións e roles que desenvolven.

Roles de xénero: conxunto de tarefas e de funcións asignados socialmente a varóns e mulleres, de xeito diferencial.

Sexismo: conxunto de todos e cada un dos métodos empregados no seo do patriarcado para poder manter en situación de inferioridade, subordinación e explotación ao sexo dominado: o feminino. O sexismo é consciente e abarca todos os ámbitos da vida e das relacións humanas.

Sexo: características biolóxicas dos seres humanos, diferenciais para varóns e mulleres.

Teito de cristal: este termo é unha metáfora que foi utilizada para describir as barreiras invisibles (“de cristal”) a través das que as mulleres poden ver as posicións de élite pero non as poden alcanzar. Estas barreiras impiden que un importante número de mulleres

e minorías étnicas consigan e se aseguren os empregos máis poderosos, prestixiosos, e mellor pagados no mercado laboral.

Traballo de igual valor: análise comparativa entre distintos postos de traballo avaliando se lles corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos ás capacidades, esforzo, responsabilidades e condicións de traballo.

Traballo doméstico/reprodutivo: aquel conxunto de actividades que se desenvolven no ámbito do doméstico. Sen a cobertura destas tarefas, o traballo produtivo non sería posible e sería insostible o sistema económico actual. Xeralmente, este traballo é desenvolvido de xeito gratuito por mulleres, agás nos casos nos que se externaliza e se converte en emprego remunerado, en condicións xerais de precariedade, para outras mulleres. Estas tarefas están conformadas polo coidado das persoas dependentes, organización, intendencia, planificación e mantemento do fogar, planificación da nutrición, hixiene, compra, etc.

Transversalidade de xénero: estratexia que implica a integración da perspectiva de xénero en tódalas accións, áreas e políticas públicas sen excepción.

Violencia de xénero: todo acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada.

Xénero: características socioculturais atribuídas diferencialmente a varóns e mulleres, que son aprendidas e mudables.

