



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

El primer Plan de Igualdad de la UDC supuso el principio de la línea de trabajo que buscaba resultados a corto, medio y largo plazo. Conscientes de que el trabajo a favor de la igualdad es una carrera de fondo, sus objetivos y líneas maestras siguen vigentes a día de hoy.

Sigue también inquebrantable la voluntad de trabajar desde el campo universitario y dar los escalones precisos para vertebrar de la perspectiva de género tanto el conocimiento que se produce, como el contexto en el que se trabaja, como la institución que se construye y proyecta de manera constante. A consecuencia de este trabajo, la transferencia social de una universidad inequívocamente feminista debe procurar esa transformación de la sociedad que permita una vida en igualdad real y efectiva.

Con este ánimo se afronta el segundo Plan de Igualdad de nuestra institución en un contexto social en el que la cuarta ola del movimiento feminista está en las calles y los avances legislativos son un hecho, pero también en el que una vez más es preciso recordar la reflexión de Simone de Beauvoir: "no olvidemos nunca que será suficiente una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de la mujeres vuelvan a ser cuestionados. Estos derechos nunca pueden darse por adquiridos, debemos permanecer siempre vigilantes".

O II Plan de Igualdad, aprobado en la sesión de Consejo de Gobierno celebrada el día 3 de abril de 2019, se desarrolla alrededor de cuatro ejes de trabajo: Gobernanza, Responsabilidad Social y Transversalidad, Perspectiva de género en la actividad docente e investigadora, Prevención e intervención frente a la violencia machista y Conciliación, desarrollo personal y carrera profesional. Las medidas y actuaciones previstas en cada uno de ellos están dirigidas a los distintos colectivos que conforman la UDC: profesorado, alumnado y personal de administración y servicios, pero también y, en última instancia, a toda la sociedad.

ANTECEDENTES. ELABORACIÓN DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD

El compromiso de la UDC con la lucha por la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario se viene mostrando desde la creación de la OIX. Un compromiso que se afianzó con la elaboración de una diagnosis de género en el ámbito de la UDC en el año 2013 y que sirvió para conocer el punto de partida, en materia de igualdad de género, así como detectar las necesidades y/o carencias en este campo de la comunidad universitaria de cara a diseñar las estrategias y mecanismos en la búsqueda de la instalación real y efectiva de esa igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el campo de nuestra universidad.

Antes de la implantación de I Plan, las actuaciones en materia de igualdad en el ámbito de la UDC era puntuales y solamente se visualizaban, entre la comunidad universidad, en fechas significativas y conmemorativas como el 8 de Marzo el 25 de Noviembre.

Una vez finalizada la vigencia de este primer Plan (2013-2017) se trabajó durante el primer semestre del año 2018 en la elaboración de la evaluación Final respecto de la ejecución de las actuaciones durante los años de vigencia del mismo a fin de comprobar, por una parte, el grado de implantación, y por otra, las posibles desviaciones de los objetivos formulados inicialmente.

Tal y como se desprende de las conclusiones del informe final de evaluación del I Plan, publicados a finales del año 2018, a pesar de que fueron puestas en marcha un porcentaje elevado de las acciones y medidas recogidas, el resultado que se desprende de los datos es que aún siguen persistiendo desigualdades importantes en los colectivos que conforman la comunidad universitaria de la UDC (alumnado, PDI, PAS); por lo que es preciso continuar trabajando en aquellas áreas y objetivos definidos en el I Plan y por otra introducir nuevas líneas de trabajo de avancen en la consecución de esa igualdad real y efectiva en el campo de la UDC en la lucha para la integración del principio de igualdad en todos los campos de la UDC.

Así, persiste el estereotipo que sigue marcando al elección de carrera profesional de nuestro estudiantado que desemboca en la elección de la ciencia y tecnología para los varones mientras que las áreas de conocimiento de las humanidades y ciencias sociales siguen siendo la elección preferente de mujeres.

El proceso de elaboración de este segundo Plan de Igualdad se desarrolla durante el segundo semestre del año 2018.

Este documento es fruto de un trabajo colectivo realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, presidida por la Directora de la Oficina de Igualdad de Género. También es de destacar la importante labor de colaboradores que, a través de numerosas reuniones mantenidas, fueron realizando sus sugerencias y aportaciones para mejorar el documento final que recoge este Segundo Plan.

Co el objetivo de facilitar la participación de la comunidad universitaria, se diseñó también un cuestionario para recoger las aportaciones de distintos colectivos de la UDC.

Una vez elaborado este II Plan de Igualdad, y antes de proceder a su aprobación por parte del Consejo de la UDC, el documento que recoge este II Plan de Igualdad fue dado a conocer a los integrantes de los diferentes departamentos directamente implicado en su implementación, a de que pudieran realizar aquellas aportaciones y/o sugerencias que consideraran oportunas a fin de mejorar el contenido u objetivos finales.

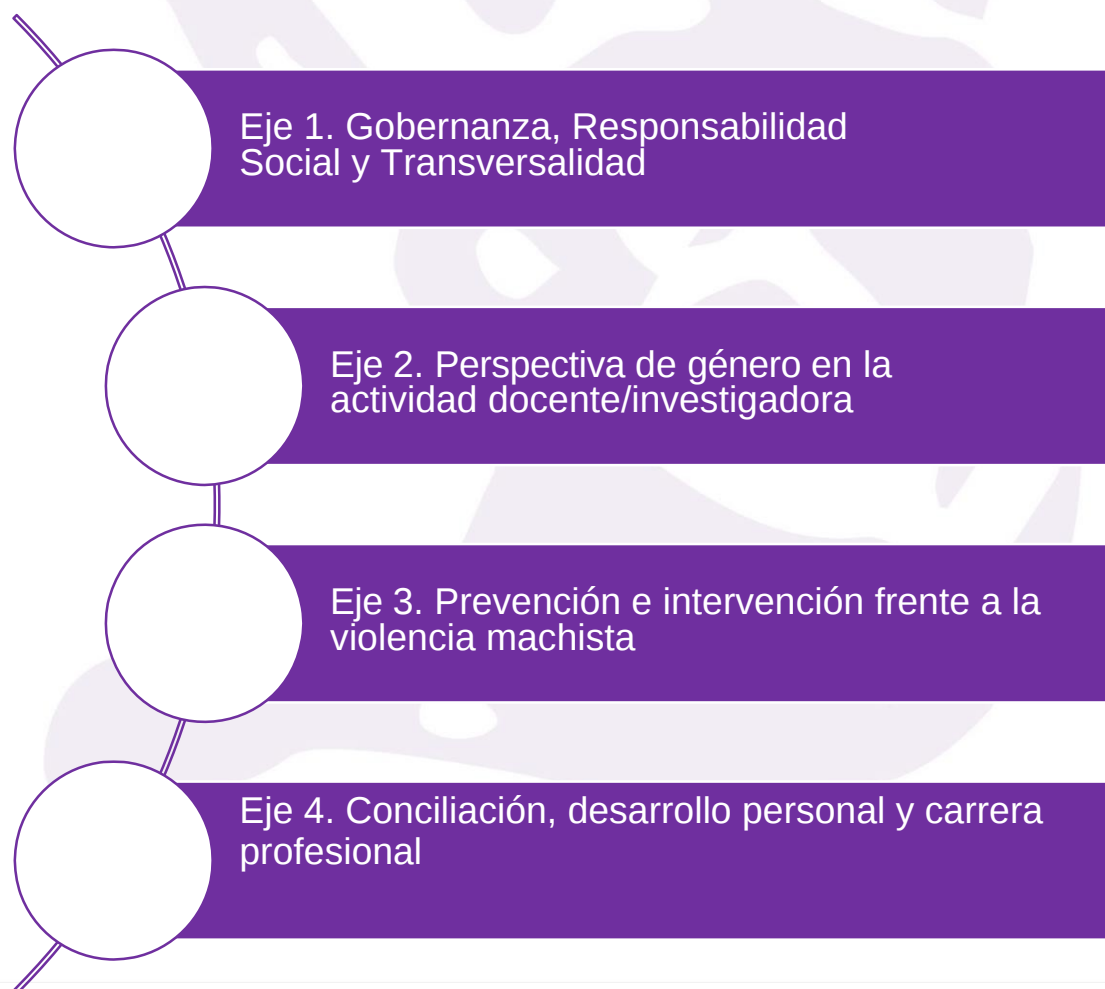
Con la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad la UDC busca, a partir de la experiencia recogida después de los cuatro años de vigencia del I Plan, establecer nuevas líneas estratégicas de intervención que den respuesta a aquellas necesidades inicialmente detectadas y que continúan persistiendo en el campo de nuestra comunidad universitaria, y, por otra parte, actuar en nuevas dimensiones de intervención también vinculadas con la integración del principio de igualdad en la UDC.

ESTRUCTURA

Este Segundo Plan recoge un total de 57 medidas de actuación distribuidas en cuatro ejes principales destinadas a conseguir la integración de principio de igualdad en todos los campos de la UDC y teniendo cómo destinatarios los colectivos de alumnado, PAS y PDI.

En cada uno de estos ejes se recogen dos tipos de medidas. En primer lugar, medidas denominadas de continuidad: aquellas que ya fueron iniciadas en el primer plan y demostraron su eficacia, o bien no pudieron ser completamente desarrolladas y deber serlo en este. Por otra parte, medidas denominadas de avance y profundización: aquellas que suponen una innovación y una nueva línea de trabajo con respecto del plan anterior.

EJES DE TRABAJO



COLECTIVOS DE TRABAJO



Eje 1. Gobernanza, Responsabilidad Social y Transversalidad

1. 1. Medidas de continuidad

Objetivos.

- ✓ Dar continuidad a la integración de la perspectiva de género en la oferta formativa.
- ✓ Continuar con la difusión y puesta en valor del compromiso de la UDC con la aplicación real y efectiva del principio de igualdad.
- ✓ Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la existencia de estereotipos de género vinculados a las esferas profesional y a la vida personal y familiar.

Medida	Incluir de manera estable dentro de la oferta de formación permanente de PDI, PAS e alumnado una oferta relativa a temas de igualdad de género.
Responsable/s	OIX; CUFIE; y órgano responsable del plan de formación del PAS
Temporalización	Continuada

Medida	Dar continuidad y fomentar la participación de la OIX en la planificación de la política estratégica y de responsabilidad social.
Responsable/s	Vicerrectorías que dependen de la planificación estratégica y la responsabilidad social
Temporalización	Continuada

Medida	Liderar o colaborar en la realización de seminarios, jornadas e/o congresos relacionados con la igualdad de género.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Favorecer a adquisición de fondos sobre temas de género en las distintas bibliotecas universitarias da UDC e impulsar su difusión.
Responsable/s	Servicio de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Continuada

Medida	Mantener un contacto permanente y fomentar el establecimiento de sinergias entre a OIX e os servicios homólogos del sistema universitario gallego.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Conmemorar el día 8 de marzo con distintos actos, involucrando en la medida de lo posible a toda la comunidad universitaria.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

1. 2. Medidas de avance y profundización

Objetivos.-

- ✓ Fomentar el establecimiento de redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.
- ✓ Promover y difundir el conocimiento en materia de igualdad.
- ✓ Garantizar el acceso de la comunidad universitaria al contenido del II Plan de Igualdad e impulsar su difusión.
- ✓ Trabajar en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno e/o consultivos de la UDC.

Medida	Creación de la figura de Responsable de Políticas de Igualdad en los distintos centros de la UDC, que bajo la coordinación da OIX, promueva la asunción de responsabilidades de cada centro en el desarrollo de las políticas de género.
Responsable/s Temporalización	OIX; Decanatos y Direcciones de centros 2020-2022

Medida	Promover que los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos que la UDC firme con empresas externas incluyan criterios en materia de igualdad dentro de sus cláusulas sociales, como pueden ser la disposición de plan de igualdad en la empresa, planes de conciliación, protocolos de acoso, etc
Responsable/s Temporalización	OIX; Gerencia 2020-2022

Medida	Promover que a FUAC , así como el Consejo Social y el Consejo de Gobierno, impulsen la presencia paritaria de mujeres en su patronato y representantes de su Consejo Asesor, tal como se establece en la Ley de Igualdad.
Responsable/s Temporalización	OIX; Rectoría 2021-2022

Medida	Avanzar en la elaboración de los presupuestos de la UDC teniendo en cuenta a perspectiva de género así como en la elaboración de informes de impacto de género, siempre que sea posible.
Responsable/s Temporalización	OIX; Vicerrectoría responsable de planificación económica 2020-2022

Medida	Impulsar una formación específica dirigida al personal que desarrolle el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que les ayude a integrar la perspectiva de género en su labor.
Responsable/s	Gerencia, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
Temporalización	Primer año de vigencia del Plan

Medida	Realizar jornadas de presentación del II Plan de Igualdad da UDC dirigidas a los distintos colectivos (PDI, PAS, alumnado) e con especial atención a las personas que ocupan puestos de responsabilidad (equipo de gobierno, cargos de dirección, jefaturas de servicio...)
Responsable/s	OIX, Gerencia, Vicerrectoría con competencias en materia de igualdad
Temporalización	Primer año de vigencia del Plan

Medida	Promover la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas de nombramientos “honoris causa”, en los premios de deportes, entre el profesorado que imparte lecciones inaugurales y, en general, entre las personas sobre las que recaen distinciones y honras.
Responsable/s	Rectoría
Temporalización	Continuada

Medida	Incorporar la variable sexo en los documentos de resolución de los diferentes tipos de convocatorias (acreditaciones, convocatorias docentes, oposiciones, promoción interna, concursos de acceso, proyectos de investigación, etc.) así como en los presupuestos de la universidad.
Responsable/s	Vicerrectoría con competencia en materia de igualdad, Gerencia, Vicerrectorías implicadas en las distintas convocatorias.
Temporalización	Continuada

Medida	Fortalecimiento de la Oficina para a Igualdad de Género, tanto en el posicionamiento institucional como en su estructura, dotándola de personal técnico con formación específica en desarrollo de políticas de igualdad
Responsable/s	Rectoría, Gerencia
Temporalización	2020-2022

Medida	Incluir en la programación cultural estable da UDC, en las actividades de divulgación científica y en las actividades deportivas actuaciones, programas o talleres que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización frente a la discriminación por razón de género.
Responsable/s	Vicerrectorías a las que se adscriben as áreas de cultura, deportes e divulgación científica
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover la utilización de un lenguaje inclusivo en las páginas web de vicerrectorías, centros, unidades y servicios.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría con competencias en materia de igualdad, Servicio de Normalización Lingüística
Temporalización	Continuada

Medida	Adaptar a un lenguaje no sexista a dialéctica correspondiente a la nomenclatura de centros, servicios, unidades e estructuras da UDC.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría con competencias en materia de igualdad, Servicio de Normalización Lingüística, Vicerrectoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2021

Medida	Promover actuaciones de diseño urbano en los Campus da UDC, considerando las aportaciones de perspectiva de género en el urbanismo.
Responsable/s	Vicerrectoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover una distribución de espacios inclusiva, que contribuya a la integración de las personas superando los estereotipos de género
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría responsable de infraestructuras
Temporalización	2021-2022

Medida	Contribuir a la difusión de las investigaciones y a las propuestas realizadas desde la perspectiva de género que tengan un impacto directo en la sociedad.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría responsable en temas de investigación; Vicerrectoría responsable en temas de responsabilidad social
Temporalización	2020-2022

Medida	Adaptar la normativa de las comisiones de selección de personal (PDI, PAS) de manera que sean paritarias.
Responsable/s	Gerencia, Vicerrectoría de Profesorado
Temporalización	2019-2020

Eje 2. Perspectiva de género en la actividad docente/investigadora

2.1. Medidas de continuidad

Objetivos.-

- ✓ Continuar en la búsqueda de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas titulaciones y áreas de conocimiento, erradicando estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.
- ✓ Dar visibilidad a las aportaciones de la mujeres en las distintas áreas de conocimiento.

Medida	Dar continuidad al certamen de trabajos académicos con perspectiva de género “Ángeles Alvariño”.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	Dar continuidad al certamen “Rosalind Franklin” sobre el papel das mujeres en la ciencia y la tecnología
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	Crear materiales específicos dirigidos al alumnado de secundaria en los salones informativos de la oferta universitaria donde esté presente la UDC que fomenten la presencia de mujeres/hombres en las titulaciones masculinizadas/feminizadas.
Responsable/s	Vicerrectoría competente en temas de estudiantado, Vicerrectoría competente en temas de igualdad, Vicerrectoría competente en internacionalización
Temporalización	Anual

Medida	Impulsar a realización de encuentros, talleres y cursos sobre metodologías investigadoras con perspectiva de género.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría responsable de investigación; Vicerrectoría competente en temas de igualdad
Temporalización	Continuada

2. 2. Medidas de avance y profundización

Objetivos.-

- ✓ Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las diferentes formas de comunicación de la UDC fomentando el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas.
- ✓ Conseguir la creación de cultura de igualdad en la UDC.
- ✓ Promover la participación de mujeres en la investigación.
- ✓ Promover la investigación en el marco de estudios de género en diferentes ámbitos.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en la docencia universitaria.
- ✓ Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en el campo universitario.

Medida	Incrementar el número de mujeres invitadas en calidad de expertas en congresos, actividades y otras actuaciones promovidas por la UDC, independientemente de la temática.
Responsable/s	OIX, Vicerrectorías competentes.
Temporalización	Continuada

Medida	Potenciar el liderazgo femenino en los proyectos de investigación en los distintos ámbitos de conocimiento.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría con competencia en materia de igualdad, Vicerrectoría con competencias en materia de investigación y transferencia
Temporalización	Continuada

Medida	Visibilizar iniciativas de éxito profesional encabezadas por mujeres, particularmente en empresas de base tecnológica y todos aquellos ámbitos en los que la representación de mujeres sea aún minoritaria.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría con competencias en temas de empleo, Vicerrectoría con competencias en materia de investigación y/o transferencia, Área de comunicación
Temporalización	Continuada

Medida	Visibilizar y reconocer el trabajo de las mujeres investigadoras y docentes da UDC mediante una mayor presencia y reconocimientos públicos, premios o mediante exposiciones o actuaciones análogas.
Responsable/s	OIX; Vicerrectorías con competencias en temas de investigación, docencia e cultura; Área de comunicación
Temporalización	Continuada

Medida	Establecer en las normativas de publicación de la universidad que el formato de citaciones y referencias bibliográficas académicas contemplen el nombre completo de la autora o autor (estilo Chicago o similares) con el fin de visibilizar a las mujeres autoras.
Responsable/s	Servicio de Publicaciones, Servicio de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Continuada

Medida	Conmemoración del 11 de febrero, Día Internacional de las Mujeres y de las Niñas en la Ciencia, con el objetivo de visibilizar y fomentar la presencia femenina en la ciencia, a través de diferentes actividades.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría competente en temas de igualdad, Vicerrectoría competente en temas de divulgación, Vicerrectoría de Investigación, Área de Comunicación
Temporalización	Anual

Medida	Continuar la promoción del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todas las publicaciones y materiales universitarios, prestando especial atención a las guías docentes, en las que se detecta un particular defecto en este sentido.
Responsable/s	OIX; Servicio de Publicaciones, Servicio de Normalización Lingüística, Área de Comunicación, Vicerrectoría con competencias en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	Ofertar distintas actividades de carácter transversal en los estudios de doctorado, con el fin de incorporar la perspectiva de género en la investigación en todos los campos de conocimiento.
Responsable/s	OIX; CUFIE, Escuela Internacional de Doctorado, Vicerrectoría competente en temas de investigación
Temporalización	Continuada

Medida	Promover la introducción de la perspectiva de género en los contenidos de las titulaciones de Ciencias de la Educación, Ciencias Jurídicas y de Ciencias de la Comunicación, en línea con lo establecido en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría competente en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	Considerar entre los criterios de evaluación de la calidad docente, de manera específica, las actividades relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género; especialmente en el Programa Docencia.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría competente en ordenación académica
Temporalización	Continuada

Medida	Creación de un espacio web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.
Responsable/s	OIX, Órgano del que dependan la gestión de la web, Servicio de Biblioteca Universitaria
Temporalización	Primer año de vigencia do Plan

Eje 3. Prevención e intervención frente a la violencia machista

3. 1. Medidas de continuidad

Objetivos.-

- ✓ .Sensibilizar e informar sobre las características de la violencia de género, sus manifestaciones y sus mecanismos de detección de recursos existentes.

Medida	Conmemoración anual del Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer el 25 de Noviembre involucrando en la medida de lo posible a toda a comunidad educativa.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Anual

Medida	Realización de tertulias informativas y/o divulgativas sobre a existencia del protocolo de prevención dirigidos a los distintos colectivos afectados
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

3. 2. Medidas de avance y profundización

Objetivos.-

- ✓ Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la persistencia de desigualdades en la sociedad y la necesidad de identificar y rechazar todas las formas de violencia de género
- ✓ Trabajar en la erradicación de la violencia de género así como en la prevención e intervención en materia de acoso en el ámbito de la UDC.

Medida	La Universidad da Coruña se personará como acusación particular cuando se judicialice un caso de acoso sexual o agresión o abuso sexual que tenga sucedido en su ámbito laboral y/o académico; o como resultas del mismo.
Responsable/s	Rectoría
Temporalización	Continuada

Medida	Formar, informar y sensibilizar frente a las agresiones sexuales.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Realizar formaciones dirigidas al alumnado en torno a la educación afectivo sexual y emocional, promoviendo relación igualitarias y libres de violencia.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

Medida	Promover la elaboración de un estudio acerca de la realidad y del alcance del acoso sexual, las agresiones sexuales y los abusos en el ámbito universitario de la UDC.
Responsable/s	OIX
Temporalización	2020-2022

Medida	Establecer a los efectos dos requisitos académicos para a concesión y mantenimiento de bolsas y ayudas al estudio a excepción del cumplimiento del mínimo exigido mediante la acreditación de víctima de violencia de género.
Responsable/s	Vicerrectoría competente en temas de estudiantado
Temporalización	2020-2022

Medida	Promover la introducción de un módulo específico de prevención de la violencia de género en el ámbito escolar en el Máster de Profesorado da ESO, Bachillerato, Formación Profesional y enseñanza de idiomas.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría competente en ordenación académica
Temporalización	2021-2022

Medida	Promover a introducción de un módulo específico de prevención de la violencia de género en el ámbito escolar en los distintos grados da Facultad de Ciencias de la Educación.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría competente en ordenación académica
Temporalización	2021-2022

Medida	Visibilizar en las distintas campañas y actividades que se desarrollan en este ámbito a las mujeres con diversidad funcional, a las mujeres de diversas culturas y a las mujeres de diversas edades.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría con competencias en temas de igualdad, Vicerrectoría con competencias en responsabilidad social
Temporalización	Continuada

Medida	Elaborar un protocolo de adaptación curricular adaptado a alumnas víctimas de violencia de género.
Responsable/s	OIX, Servicio de Atención a la Diversidad(ADI)
Temporalización	2020

Medida	Promover iniciativas para facilitar el traslado a otros centros o universidades, de víctimas de violencia de género.
Responsable/s	OIX, Gerencia, Rectoría
Temporalización	2020-2022

Eje 4. Conciliación, desarrollo personal y carrera profesional.

4. 1. Medidas de continuidad

Objetivos.-

- ✓ Garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, política de personal y procesos de selección.

Medida	Dar continuidad a los mecanismos existentes para a conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable/s	Vicerrectorías responsables y Gerencia
Temporalización	Continuada

Medida	Promover el debate para que se tengan en consideración la acreditación del cuidado de menores y/o personas dependientes para la elección de horarios.
Responsable/s	OIX
Temporalización	Continuada

4. 2. Medidas de avance y profundización

Objetivos.-

- ✓ Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de acceso y promoción de PAS y PDI en la UDC.
- ✓ Favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral de PDI, PAS y alumnado de la UDC.

Medida	Informar de manera específica sobre las condiciones y derechos laborales relacionados con la maternidad/paternidad.
Responsable/s	OIX, Gerencia, Vicerrectoría con competencias en temas de profesorado
Temporalización	Continuada

Medida	Estudiar la posibilidad de fijar un periodo libre de docencia posterior a la incorporación tras baja de maternidad, con el objetivo de que ese tiempo pueda ser dedicado a labores de investigación, publicaciones e otras actividades imprescindibles para la promoción profesional.
Responsable/s	OIX; Vicerrectoría competente en ordenación académica, Vicerrectoría con competencias en temas de profesorado, Vicerrectoría competente en temas de investigación.
Temporalización	2020-2022

Medida	Elaborar un itinerario formativo adaptado para las alumnas gestantes y con hijos/as menores de tres años, asesorándolas y realizando un seguimiento individualizado por parte de su centro con la supervisión de la OIX.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría con competencias en temas de estudiantado, Vicerrectoría competente en ordenación académica
Temporalización	2020-2022

Medida	Fomentar que la formación continua pueda ser realizada en su modalidad en línea con el objeto de facilitar su acceso a personas con mayores dificultades de conciliación
Responsable/s	OIX; CUFIE, Órgano responsable del Plan de Formación del PAS
Temporalización	Continuada

Medida	Favorecer siempre que sea posible la habilitación de espacios y actividades de cuidado y atención a menores durante las formaciones y otras actividades que se desarrollan por parte de la UDC
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría con competencias en responsabilidad social, Vicerrectoría con competencias en infraestructuras, Gerencia
Temporalización	Continuada

Medida	Realizar un análisis de los efectos específicos de las políticas de conciliación, sobre los distintos colectivos, con el objetivo de detectar posibles efectos indeseados
Responsable/s	OIX, Gerencia, Vicerrectoría competente en temas de investigación; Vicerrectoría competente en temas de profesorado.
Temporalización	Continuada

Medida	Promover el debate sobre la racionalización de horarios del PDI.
Responsable/s	OIX, Vicerrectoría con competencias en temas de profesorado, Gerencia, Vicerrectoría competente en temas de igualdad.
Temporalización	Continuada

EVALUACIÓN

Existirán mecanismos de seguimiento y control de este II Plan de Igualdad a lo largo de los años de vigencia, y se llevarán a cabo desde la Oficina de Igualdad de Género.

Será la Comisión creada para tal efecto, la encargada de realizar un seguimiento periódico de las actuaciones que se van ejecutando conforme a lo establecido en el documento que recoge este II Plan de Igualdad. Asimismo, velará por el cumplimiento y grado de implantación de las medidas recogidas así como de reajustarlas a las nuevas necesidades detectadas a lo largo de la vigencia del Plan.

Las personas que integran esta Comisión son las siguientes:

Araceli Torres Miño, Vicerrectora do Campus de Ferrol y Responsabilidad Social.

María Jesús Caínzos López, Vicegerenta de Ferrol.

María Luisa Sánchez Simón, en representación del PDI funcionario.

María Asunción López Arranz, en representación del PDI laboral.

María Pilar Comesaña Pérez, en representación del PAS.

Sarai Outeiral Ces, en representación del alumnado.

Ana Jesús López Díaz, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género.

Este proceso de evaluación se realizará de dos formas:

- Una evaluación de seguimiento y/o continuada. Se llevará a cabo un seguimiento anual del proceso de implantación elaborando un informe en el que se recojan los resultados alcanzados con la puesta en marcha de las medidas establecidas así como con aquellas otras que se pudieron implantar para dar respuesta a situaciones puntuales o necesidades detectadas.
- Una evaluación final. Una vez finalizado la vigencia de este segundo Plan de Igualdad, se realizará nuevamente una evaluación final en la que se dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en este documento, de las acciones desarrolladas, de aquellas actuaciones que finalmente no se pudieron implantar y de las nuevas situaciones detectadas que precisan del diseño de otras actuaciones futuras.

ANEXO I. GLOSARIO

Acción positiva: estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Acoso sexual: comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado y de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica y, en ocasiones, incluso física, de manera sistemática y recurrente por un período de tiempo prolonga sobre otra persona. Su incidencia en el trabajo fue denominada con el término inglés “*mobbing*”, traducido como “acoso moral en el trabajo”.

Brecha de género: se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y de las mujeres y la sociedad. Suele usarse este término para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; por ejemplo “brecha salarial de género”. No obstante, podemos hablar también de la existencia de brechas de género en muchos ámbitos: acceso a la educación, empoderamiento....

Buena práctica: modelo de actuación en diferentes campos que fue diseñado, probado y evaluado de manera positiva y que se puede y debe transferir a otros campos por sus buenos resultados en materia de igualdad de oportunidades.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: organización del entorno laboral que facilita a mujeres y hombres la atención al trabajo remunerado, a las responsabilidades familiares y a las necesidades personales.

Corresponsabilidad: compartir por igual las responsabilidades domésticas y de cuidados.

Cota: establecimiento de porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad o ámbito concretos.

Desagregación por sexo de datos estadísticos: recogida sistemática de los datos estadísticos desagregados por sexo, con el objetivo de facilitar el análisis desde una perspectiva de género y la comparación de las situaciones de hombres y mujeres de una determinada área.

Discriminación por razón de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. “convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas, 1979”.

Discriminación directa: situación en la que una persona sea, fuese o pudiese ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados e necesarios.

Discriminación positiva: estrategia destinada a privilegiar a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Diversidad funcional: funcionamiento permanente o temporal de los órganos, de parte o de la totalidad del cuerpo o de la mente distinto del de la mayoría de

la población. Los hombres y mujeres con diversidad funcional realizan las tareas de manera también diferente a la mayoría de la población. El entorno debe ser adaptado, mediante mejoras técnicas, formativas y laborales precisas, de modo que estas personas puedan desarrollarse en unas circunstancias no excluyentes.

Diversificación profesional: Intervenciones destinadas a ampliar las opciones de elección profesional de una persona o grupo de personas. En concreto, se entiende como incorporación de las mujeres a sectores profesionales tradicionalmente masculinizados y el acceso a altos niveles de tomas de decisiones, procurando a la vez la incorporación de los varones a ámbitos profesionales tradicionalmente feminizados.

División sexual del trabajo: supone la división social del trabajo y de la realidad en dos esferas, adjudicadas de manera diferencial a hombres según su sexo. Por una parte, la esfera del trabajo productivo y del espacio público, mayoritariamente adscrita a los varones a lo largo de la historia y, por otra parte, la esfera del trabajo reproductivo/doméstico y del espacio privado y el cuidado, adscrita a las mujeres. La diferencia fundamental entre ambas esferas radica en que el trabajo productivo es remunerado y el reproductivo es mayoritariamente desarrollado por mujeres de manera gratuita, invisible y no reflejado en la contabilidad oficial, a pesar de su alto valor añadido.

Doble jornada: compaginación del trabajo productivo y reproductivo por parte de las mujeres, con consecuencias físicas y psíquicas para su salud.

Empoderamiento: proceso multidimensional por lo que las mujeres, partiendo del conocimiento de su desigual posición en la sociedad, determinan su legitimidad y su capacidad para participar en la toma de decisiones en las esferas de poder, potenciando sus recursos.

Estereotipos de género: conjunto de ideas con un profundo arraigo en la sociedad que determinan cuales son los comportamientos esperados y sancionados para hombres y mujeres, generalmente opuestos.

Feminismo: movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano de la discriminación de la fueron objeto por parte del colectivo de los varones. El feminismo actúa a dos niveles, uno en la movilización para conseguir la igualdad; otro para construir una sociedad que supere la dicotomía hombre-mujer.

Igualdad (formal y real): la igualdad como principio otorga los mismos derechos a todos los seres humanos, con independencia de sus características físicas, personales o socioculturales. La igualdad formal es la prohibición legal de discriminación de cualquier persona, con independencia de sus características anteriormente citadas. La igualdad real remite al conjunto de actuaciones políticas tendente a la consecución efectiva del principio de igualdad en todos los campos de la sociedad, mediante la transformación y eliminación de los obstáculos que suponen un impedimento para ello.

Indicadores sociales: medidas sistematizadas que indican y miden los cambios en una situación o fenómeno concreto a lo largo de un tiempo determinado.

Indicadores de género: aquel tipo de indicadores sociales cuyo fin es indicar y medir los cambios producidos en las relaciones de género en un momento determinado o a lo largo del tiempo. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de las mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo é un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos da realidad.

Impacto de género: análisis o examen diferencial de las consecuencias y del impacto de una determinada actuación o política sobre los varones y las mujeres, con el objeto de contrastar si ésta afectará de manera diferente y discriminatoria a uno de los sexos y adaptarla y modificarla hasta corregir esos efectos no deseados.

Mainstreaming: organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos

políticos, de manera que la perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, niveles y etapas. Es un proceso que implica la concepción de actuaciones políticas a partir del análisis previo desde la perspectiva de género.

Paridad: proporcionalidad en la representación de hombres y mujeres.

Perspectiva de género: consiste en observar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género para después transversalizar una perspectiva de género en un programa o propuesta.

Planes de igualdad: documento de referencia que contiene estrategias e instrumentos destinados a desarrollar una política que oriente las prácticas de igualdad de oportunidades en una entidad, organismo o administración concreta.

Políticas de igualdad: intervenciones de tipo político para llevar a la realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres e hombres.

Principio de igualdad: implica o igual reconocimiento y valoración de hombres y mujeres; así como de las tareas, funciones y roles que desarrollen.

Roles de género: conjunto de tareas y funciones asignados socialmente a varones y mujeres, de manera diferencial.

Sexismo: conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo es consciente y abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas.

Sexo: características biológicas de los seres humanos, diferenciales para varones y mujeres.

Techo de cristal: este término es una metáfora que fue utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las que las mujeres pueden ver las

posiciones de élite pero no las pueden alcanzar. Estas barreras impiden que un importante número de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos mejor pagados en el mercado laboral.

Trabajo de igual valor: análisis comparativa entre distintos puestos de trabajo evaluando si les corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativo a las capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Trabajo doméstico/reproductivo: aquel conjunto de actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico. Sin la cobertura de estas tareas, el trabajo productivo no sería posible y sería insostenible el sistema económico actual. Generalmente, este trabajo es desarrollado de manera gratuita por mujeres, excepto en los casos en los que se externaliza y se convierte en empleo remunerado, en condiciones generales de precariedad, para otras mujeres. Estas tareas están conformadas por el cuidado de las personas dependientes, organización, intendencia, planificación y mantenimiento del hogar, planificación de la nutrición, higiene, compra, etc.

Transversalidad de género: estrategia que implica la integración de la perspectiva de género en todas las acciones, áreas y políticas públicas sin excepción.

Violencia de género: todo acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto se ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

Género: características socioculturales atribuidas diferencialmente a varones y mulleres, que son aprendidas y mudables.

