



# II Plan **estratéxico** de **igualdade** de **oportunidades** entre mulleres e homes da **USC**



Aprobado en  
Comisión de implantación e  
seguimento do PEIOMH o  
4 de decembro de 2013

Aprobado en  
Consello de Goberno o  
16 de decembro de 2013

2014-2018



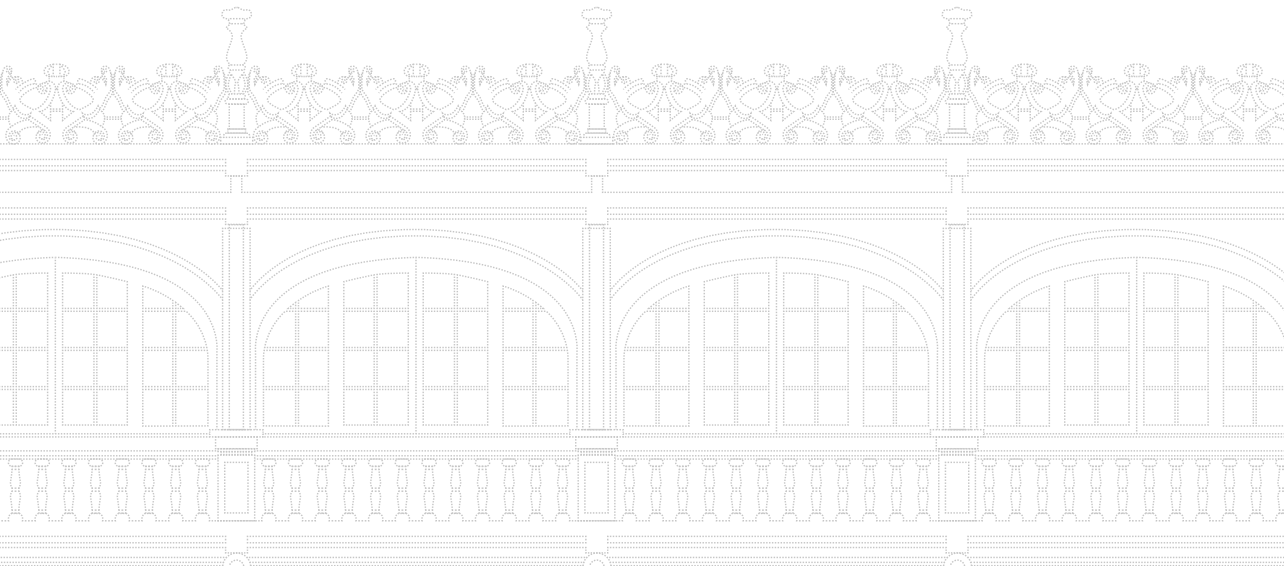
# II Plan **estratéxico** de **igualdade** de **oportunidades** entre **mulleres** e **homes** da **USC**

---

2014-2018

# Comisión redactora

---



## **Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH**

### *Representante do equipo de goberno:*

Benita Silva Hermo. Vicerreitora de Responsabilidade Social e Calidade.

Sara Cantorna Agra. Vicerreitora de Economía e Infraestruturas.

Lourdes Batán Aira. Xerenta.

Lourdes Noya Ferreiro. Secretaria Xeral.

Francisco González García. Vicerreitor de Investigación e Innovación.

Jesús López Romalde. Vicerreitor de Persoal Docente e Investigador.

Pedro García Herradón. Vicerreitor de Coordinación e Planificación do Campus de Lugo.

Francisco Ramón Durán Villa. Vicerreitor de Estudantes, Cultura e Formación Continua.

### *Representantes sindicais do PDI:*

Dolores Sabaté Planes

Benjamín Rey Sanjurjo

Teresa Moure Pereiro

Eva Candal Suárez

### *Representes sindicais do PAS:*

Manuel Fernández Iglesias

Elena Pérez Carrillo

Lucía Rodríguez Martínez

Maribel García del Río

## **Comisión asesora**

### *Persoal docente e investigador experto en xénero:*

Dolores Álvarez Pérez

Luis Álvarez Pousa

Ramón Arce Fernández

Carmen Blanco García

Isabel Diz Otero

Jorge García Marín

María Paz García Rubio

Elisa Jato Seijas

Marta Irene Lois González

María José Méndez Lois

María Xosé Rodríguez Galdo

Fernando Lino Vázquez González

### *Representantes do alumnado:*

Patricia Eijo Gómez

Mónica Martínez Porteiro

Tania Merelas Iglesias

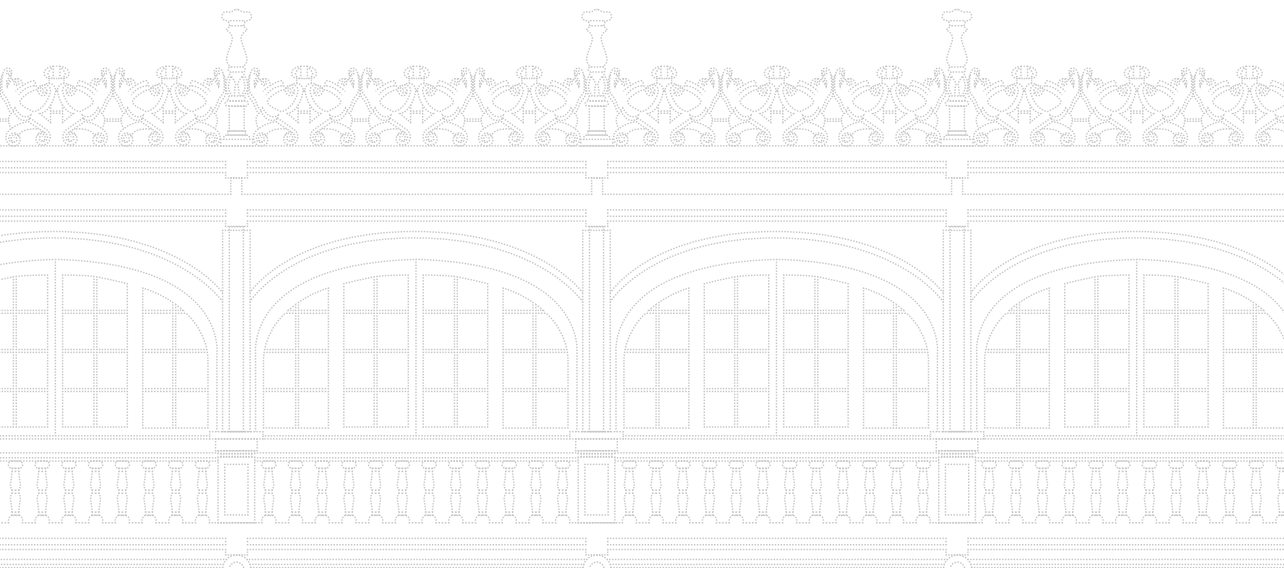
Alejandro Pena López-Boado

## **Coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero**

Eva Aguayo Lorenzo

# Índice

---



# Índice

---

Preámbulo.....	8
Antecedentes.....	9
Necesidade do II Plan de igualdade da USC.....	10
Principios inspiradores.....	11
Proceso de elaboración do II PEIOMH da USC.....	14
Estrutura do II PEIOMH.....	15
Seguimento e avaliación.....	17

---

## II Plan **estratéxico** de **igualdade** de **oportunidades** entre **mulleres** e **homes** da **USC** 2014-2018.....

---

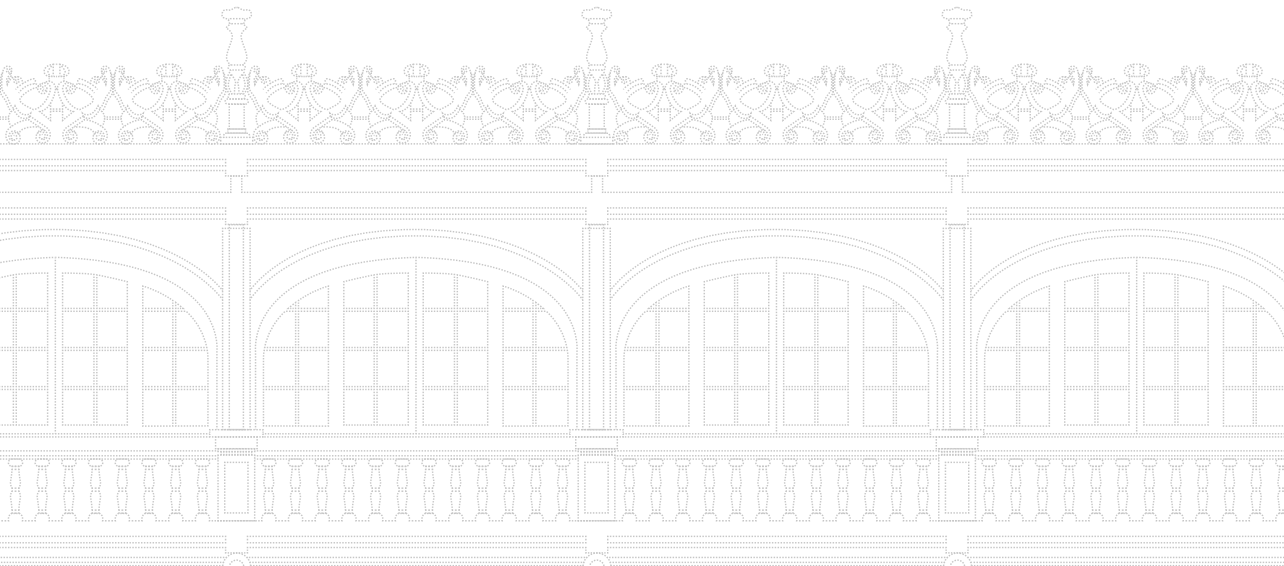
<b>Área 1.</b> Políticas da USC.....	21
<b>Área 2.</b> Formación, docencia e investigación.....	29
<b>Área 3.</b> Presenza, promoción e representación.....	37
<b>Área 4.</b> Conciliación e corresponsabilidade.....	47
<b>Área 5.</b> Acoso e actitudes sexistas.....	55
<b>Área 6.</b> Condicións sociosanitarias no traballo.....	59

---



# Preámbulo

---





## Antecedentes

O 25 de marzo do 2009 o Consello de goberno da Universidade de Santiago de Compostela aprobou o primeiro *Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da USC* (I PEIOMH). Coa súa aprobación e implementación posterior, a USC non só cumpría o mandato da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, senón que ademais se comprometía coa sociedade no seu conxunto na defensa da igualdade, tal e como corresponde a unha institución que ten por misión esencial desenvolver e transmitir coñecemento e valores e a responsabilidade de dar exemplo e mostrarse sensible a unha problemática social de primeira orde.

Naqueles días, e mesmo no preámbulo do Plan, facíase referencia a que con esa acción a USC se situaba entre as universidades pioneiras en España en levar a súa práctica cotiá a defensa do principio de igualdade entre mulleres e homes. Continuaba así cunha traxectoria que a convertera anos antes na primeira universidade do Estado con maior número de alumnas e unha das primeiras en crear unha Oficina de Igualdade de Xénero, como estrutura dinamizadora das políticas de igualdade da institución.

Pero o logro da igualdade real entre homes e mulleres non depende só dun marco normativo favorable senón que require ante todo de vontade, do compromiso de todos e todas, dos homes e mulleres da USC. Compromiso baseado no convencemento de que a igualdade non é só algo máis xusto senón que ademais implica unha maior calidade de vida e de traballo para os homes e as mulleres que formamos parte desta institución.

Pois ben, a vontade de moitas e moitos fixo que ao amparo das accións do I Plan de igualdade se avanzase cara a este logro. Sempre baixo a atenta e vixiante mirada da *Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH*, que fora creada en xuño do 2009 co encargo de planificar, seguir e avaliar as accións de igualdade.

## Necesidade do II Plan de igualdade da USC

A finais de 2011, ante a proximidade da fin da vixencia do primeiro plan trianual, a Oficina de Igualdade de Xénero (OIX) co apoio da Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH, abordou a tarefa de avaliar o grao de cumprimento das accións que o compoñen, poñéndose de manifesto un importante grao de cumprimento dos obxectivos marcados.

É de salientar que a USC ten incorporado a transversalidade de xénero na súa acción diaria, contribuíndo á visibilización do sexismo, a sensibilización e a creación dun estado de opinión consciente das desigualdades de xénero. Así mesmo, o proceso de transformación das antigas licenciaturas aos novos títulos de grao supuxo unha grande oportunidade para a incorporación da docencia con perspectiva de xénero ás novas titulacións, ámbito no que tras dar uns primeiros pasos débese avanzar de xeito máis decidido. Pero a perspectiva de xénero non só adquiriu maior protagonismo na actividade docente, senón que se estendeu tamén á actividade investigadora, cun aumento dos grupos de investigación que incorporan o xénero como variable de análise. E todos estes avances foron da man dunha presenza e participación máis equilibrada das mulleres nos distintos colectivos, unidades e órganos de representación da USC. Así, a pesar de que a nosa institución segue a reflectir procesos de segregación horizontal e vertical, os datos dos últimos anos amosan que se camiña cara diante avanzando no obxectivo de lograr unha efectiva igualdade entre mulleres e homes na nosa institución.

Con todo, é necesario tamén subliñar os obxectivos do primeiro Plan que quedaron pendentes de cumprir. A USC como institución tense comprometido coa igualdade, pero aínda é necesaria unha maior implicación da comunidade universitaria. É ineludible que os servizos, os centros e os departamentos participen en maior medida no logro dos obxectivos e no desenvolvemento das accións a prol da igualdade que se adopten. Só dese xeito se logrará sensibilizar a máis persoas, homes e mulleres, e aumentar a vontade necesaria para acadar esa meta. Tamén é obrigado avanzar na conciliación da vida laboral, persoal e familiar, tendo en conta o cumprimento parcial das accións relacionadas con esta área de actuación no I PEIOMH. Por último, a USC non pode deixar de atender e combater as situacións de acoso e as actitudes sexistas e discriminatorias. O I PEIOMH supuxo unha oportunidade perdida neste sentido, polo que o novo Plan ten que ser o berce para que se desenvolva un protocolo de acción que garanta que ningunha persoa da comunidade universitaria teña que sufrir este tipo de situacións.

Son moitos os retos pois que quedan por acadar. A normativa que impulsou o I PEIOMH segue vixente, pero ademais teñen aparecido novos mandatos legais, como a Lei 6/2013, do 13 de xuño, do Sistema universitario de Galicia, que establece entre os seus obxectivos e fins o fomento da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e que inclúe medidas específicas para garantir o dereito de conciliación.

Así mesmo, non debemos esquecer que o compromiso da USC co principio de igualdade está presente nas nosas principais declaracións de identidade (estatutos, código ético e plan

estratéxico) e que é un dos piares do noso modelo de responsabilidade social. Tanto o Plan estratéxico coma os Estatutos da USC foron reformulados nestes últimos anos. Por unha banda, o Plan estratéxico da USC para o período 2011-2020 contempla a preocupación pola igualdade de xénero como un ámbito de actuación concreto baixo o obxectivo de reforzar o compromiso da USC coa responsabilidade social, estando este compromiso presente de modo transversal en todos os ámbitos do plan. Por outra banda, a norma suprema da USC, os seus Estatutos, cuxa proposta foi aprobada no Claustro universitario o pasado día 22 de outubro do 2013, establece que a Universidade levará a cabo unha decidida defensa da igualdade entre mulleres e homes coa promoción da súa participación igualitaria na toma de decisións, ademais de obrigar a que nas súas actuacións se garanta a aplicación do principio de igualdade de xénero.

Os retos expostos, as obrigas legais e os compromisos institucionais xustifican de maneira significativa a necesidade dun novo Plan de igualdade que sexa **participativo**, seguindo a senda do seu proceso de elaboración; **inclusivo**, para que se impliquen todos os homes e todas as mulleres da comunidade universitaria con vontade de loitar pola igualdade; **transformador** para superar as relacións estruturais de xénero existentes na nosa sociedade, e **aberto**, para manterse atento aos novos desenvolvementos e demandas no seo da propia institución e do conxunto da sociedade, e garantir a súa pertinencia.

Neste sentido, aínda que o II PEIOMH está concibido para unha vixencia de cinco anos, isto é para o período 2014-2018, debe ser dinámico e capaz de introducir as melloras que poidan derivar do proceso de seguimento.

## Principios inspiradores

Para a consecución dos obxectivos deste Plan de igualdade seguen a ter vixencia os principios de actuación da Universidade de Santiago de Compostela que se estableceron no primeiro Plan. Con todo, aparecen outros requirimentos froito da experiencia acumulada e do actual contexto social.

### ***Principio de responsabilidade social***

O compromiso da USC coa responsabilidade social viuse reforzado de xeito explícito no Plan estratéxico 2011-2020, no que se redefina a nosa misión como institución dedicada á preservación, xeración, transmisión e difusión do coñecemento de xeito socialmente responsable. Este principio está presente tanto de forma transversal en todos os ámbitos e liñas estratéxicas do plan coma de modo específico nunha das liñas estratéxicas (Compromiso e implicación coa sociedade).

O noso modelo de responsabilidade social oríentase á satisfacción das expectativas dos nosos grupos de interese e contempla todas as facetas da nosa actividade. Entre as actuacións mediante as que desenvolvemos a nosa responsabilidade social inclúense as políticas activas para garantir a

igualdade de oportunidades no seo da comunidade universitaria tanto para o persoal como para o estudiantado, que son os nosos principais grupos de interese.

### ***Principio de igualdade***

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, especialmente, a derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, teña sido ou poida ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable. Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon ás persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto ás do outro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar dita finalidade sexan necesarios e adecuados.

### ***Recoñecemento da maternidade e a paternidade como un valor social***

O ritmo de vida actual, as presións do mercado de traballo e mesmo cambios culturais e sociais ligados á sociedade do benestar teñen contribuído a desvalorizar a función social da maternidade. Así, é preciso insistir no recoñecemento da maternidade como un valor social e como unha realidade que debe ser vivida tanto pola nai coma polo pai co apoio da sociedade. Para apoiar o valor social da maternidade e a paternidade é preciso evitar os efectos negativos da maternidade nos dereitos das mulleres e promover a consideración da paternidade nun contexto familiar e social de coresponsabilidade, de acordo cos novos modelos de familia.

### ***Conciliación da vida persoal, familiar e laboral***

Ata agora a conciliación viuse máis como un “problema” que coma unha “solución” ás desigualdades de xénero. A USC, e a sociedade en xeral, deben avanzar cara a unha visión da conciliación como un asunto que atinxe aos dereitos das persoas. Por iso a nosa institución comprométese á adopción das medidas necesarias para facer posible a compatibilidade efectiva entre as responsabilidades laborais, familiares e persoais das persoas que conforman a comunidade universitaria, mesmo indo máis aló dos mínimos esixidos polas normas legais vixentes.

### ***Fomento da coresponsabilidade***

De cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e como manifestación dos dereitos das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a coresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes, mediante a individualización dos dereitos e do fomento da súa asunción por parte dos homes, así como a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.

***Principio de “presenza ou composición equilibrada”***

Este principio trata de asegurar unha representación paritaria en órganos e cargos de responsabilidade na Universidade. Refírese á presenza de mulleres e de homes de forma que, no conxunto que se estea a considerar, as persoas de cada sexo non superen o 60% nin sexan menos do 40%.

***Transversalidade de xénero***

A USC potenciará que a perspectiva de xénero estea presente na elaboración, execución e seguimento das disposicións normativas e das políticas en todos os ámbitos de actuación, considerando sistematicamente as prioridades e as necesidades propias das mulleres e dos homes, tendo en conta a súa incidencia na situación específica dunhas e outros, ao obxecto de adaptala para eliminar os efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de xénero.

***Uso non sexista da linguaxe e da imaxe***

A adopción de medidas necesarias para eliminar o uso sexista da linguaxe así como garantir e promover a utilización dunha imaxe das mulleres e dos homes fundamentada na igualdade de sexos, en todos os ámbitos da vida.

***Investigación e docencia inclusivas***

O principio de inclusión na investigación e na docencia implica deseñar medidas que busquen o equilibrio na visibilidade e no traballo das mulleres científicas en relación aos homes e de poñer en valor a produción científica con perspectiva de xénero. Ademais, introduce unha modificación no discurso da igualdade e do xénero ao pretender que, en calquera actividade de carácter científico ou académico, sexa preciso argumentar e xustificar cal é a consideración da igualdade e do xénero, como unha parte da axenda nunha Universidade que aplica os criterios de excelencia.

***Participación, xénero e igualdade***

A articulación de calquera política de igualdade na Universidade ten que desenvolverse no marco da rede de centros e servizos da institución, así como facer partícipes a todos os colectivos (PDI, PAS, persoal investigador contratado e estudantado). As medidas que se inclúen neste novo Plan non se deberán limitar só a incidir e garantir a representación equilibrada de mulleres e homes nos órganos e procesos de toma de decisións como unha forma de participación. Ademais desta dimensión política da participación, o Plan actual incorpora unha visión da participación na comunidade universitaria que se constrúe sobre a base de que a vida universitaria inclúe outras aprendizaxes que transcenden a relación pedagóxica nas aulas e que afectan ás formas de vida no campus, a partir das redes formais e informais de relación.

## Proceso de elaboración do II PEIOMH da USC

O proceso de elaboración do II PEIOMH desenvolveuse tendo en conta os resultados da avaliación do primeiro así como a actualización do diagnóstico sobre a igualdade na USC, onde se levou a cabo unha análise cuantitativa e cualitativa da situación de mulleres e homes na Universidade comparando os datos de 2005-2006 coa súa evolución ata 2010. Nesta diagnose establecéronse catro bloques fundamentais: presenza, participación, investigación e perspectiva de xénero. As principais conclusións indican que:

- Se mantén a segregación vertical na carreira docente e investigadora.
- O persoal de administración e de servizos é o colectivo cun maior equilibrio de xénero, cunha crecente presenza feminina nas máximas categorías.
- Os estereotipos de xénero continúan a ser moi fortes na escolla de certas carreiras.
- Existe un predominio masculino nos órganos de representación colexiados.
- Constatábase a incorporación limitada e parcial, agás nas áreas de ciencias sociais e humanidades, da perspectiva de xénero na investigación e na docencia.

A actualización do diagnóstico de igualdade da nosa Universidade, xunto cos resultados da avaliación do I PEIOMH, constituíron dúas ferramentas fundamentais para a elaboración do segundo Plan de igualdade, pois fixeron visibles as necesidades e as desigualdades aínda presentes.

A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH asumiu a principal responsabilidade na elaboración do novo Plan, contando coa colaboración dun grupo asesor. Así, o 16 de outubro de 2012 constituíuse a *Comisión redactora do II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC*, composta por 33 membros:

- A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH: 16 membros (8 representantes do equipo de goberno, 4 representantes sindicais do PDI, 4 representantes sindicais do PAS).
- Unha comisión asesora: 12 persoas expertas en temáticas de xénero (membros do PDI da USC) e 4 representantes do alumnado (tres de 1º e 2º ciclo e unha de 3º ciclo).
- A coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero.

Neste sentido, o Plan nace da vontade de establecer dende o inicio un amplo consenso participativo e un compromiso inclusivo respecto aos colectivos da comunidade universitaria, de maneira que se teñan en conta todas as necesidades e particularidades dos mesmos.

## Estrutura do II PEIOMH

Os ámbitos que comprende o II PEIOMH, onde algúns xa proveñen do plan anterior, concréntanse nas seguintes áreas de actuación:

**Área 1.** Políticas da USC.

**Área 2.** Formación, docencia e investigación.

**Área 3.** Presenza, promoción e representación.

**Área 4.** Conciliación e corresponsabilidade.

**Área 5.** Acoso e actitudes sexistas.

**Área 6.** Condicións sociosanitarias no traballo.

Para cada unha destas áreas téñense establecido obxectivos xerais, obxectivos específicos e as accións necesarias para o logro dos mesmos. En total o Plan contén 9 obxectivos xerais, 24 obxectivos específicos e 75 accións.

A primeira área, as políticas da USC, inclúe os obxectivos de visibilizar o compromiso institucional coa igualdade de xénero e de implicar á comunidade universitaria coa transversalidade de xénero en todas as súas actividades.

A segunda área céntrase na promoción da introdución da perspectiva de xénero na docencia e na investigación, e constitúe unha das principais apostas neste segundo plan, entendendo que o noso maior potencial como institución universitaria para promover a igualdade efectiva de mulleres e homes reside precisamente na incorporación da perspectiva de xénero nas dúas facetas da nosa actividade con maior potencial de xeración e difusión de coñecemento.

A terceira comprende diversos aspectos como a promoción da igualdade de oportunidades na traxectoria laboral do persoal da USC, así como a presenza equilibrada de alumnas e alumnos nas titulacións que imparte. Ademais nesta área abórdanse accións relacionadas coa participación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións.

A cuarta área incorpora accións vinculadas co dereito á conciliación e o fomento da corresponsabilidade, nas que o I PEIOMH conseguiu resultados limitados e existe polo tanto unha importante marxe de mellora. Tendo en conta que a conciliación devén un fenómeno estrutural que non pode ser abordado como un tema que só preocupe ás mulleres, este Plan reitera a súa vocación de enmarcala como un asunto que afecta á propia institución universitaria así como ao persoal traballador. Constitúe un espazo que implica á mulleres e homes e polo tanto, resulta extraordinariamente relevante reincidir na necesidade de avanzar na corresponsabilidade e o dereito á conciliación.

Pola súa parte, a quinta área céntrase na loita contra o sexismo e a discriminación así como contra as situacións de acoso na USC, tendo en consideración o gran avance que isto supón pois ata o momento non se tivera elaborado un protocolo de acoso e discriminación por razóns de xénero nin se contemplara esta problemática de xeito específico nos protocolos e manuais relacionados cos riscos psicosociais na USC.

En último lugar, na área sexta atópanse as accións relativas á incorporación da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais xa que a loita pola igualdade de xénero no ámbito laboral tamén xoga un papel determinante nas accións e resultados en materia de seguridade e saúde laboral.

En suma, este segundo Plan de igualdade caracterízase pola continuidade respecto ao primeiro, na medida en que hai accións que, aínda que xa cumpridas, resulta preciso manter ou reforzar polo seu interese e carácter de permanencia e a súa capacidade para contribuír ao logro dunha efectiva igualdade entre mulleres e homes. Pola contra, outras non cumpridas foron reformuladas co obxectivo de poder acadar o seu cumprimento efectivo.

Agora ben, como se indicou con anterioridade, este Plan presenta novas salientables con grandes potenciais de transformación social que apostan por dar un paso mais respecto o primeiro Plan. Entre estas novas destaca a creación dun área específica para formación, docencia e investigación dende a que impulsar a transversalidade de xénero e o principio de docencia e investigación inclusiva. Tendo en conta que a universidade é ante todo unha institución educativa que ten a responsabilidade de formar cidadás e cidadáns non só ben preparadas e preparados para exercer as súas profesións, senón tamén persoas críticas, libres e responsables para contribuír ao desenvolvemento dunha sociedade máis xusta e equitativa, e que a educación é a base da cultura e da consecución da igualdade real entre mulleres e homes, revélase a necesidade de reforzar ou impulsar a formación en materia de igualdade de xénero. Isto debe abordarse primeiro entre o propio persoal da USC, tanto o PDI coma o PAS, que se converterán despois en axentes de integración e transmisión da perspectiva de xénero na súa actividade. En particular, o obxectivo é valernos da nosa actividade docente para transmitir ao noso estudiantado os principios de igualdade, respecto mutuo e corresponsabilidade, así como unha visión real e actual da problemática de xénero nas diversas áreas de coñecemento, e impulsar a actividade investigadora orientada á identificación e resolución dos problemas de xénero.

Por outra banda, tendo en conta que o ámbito universitario non é alleo á ocorrencia de comportamentos sexistas ou discriminatorios por razón de sexo, neste segundo Plan de igualdade a USC comprométese co reto da elaboración e implantación dun protocolo de acoso sexual e por razón de sexo no ámbito universitario, que garanta plenamente un espazo de protección e seguridade para calquera persoa da nosa comunidade universitaria.



## Seguimento e avaliación

Cada acción do PEIOMH vai asociada a un ou varios indicadores, que se consideran fundamentais tanto para facilitar a implementación do Plan como para avaliar o seu grado de cumprimento.

A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH será a responsable, traballando en coordinación coa OIX, de avaliar anualmente a marcha do Plan, o grao de cumprimento das accións definidas por parte dos e das responsables da súa execución e de formular as propostas para o ano seguinte. Para isto terase en conta as disponibilidades orzamentarias, procedentes tanto das achegas propias da universidade como de fontes externas de financiamento.

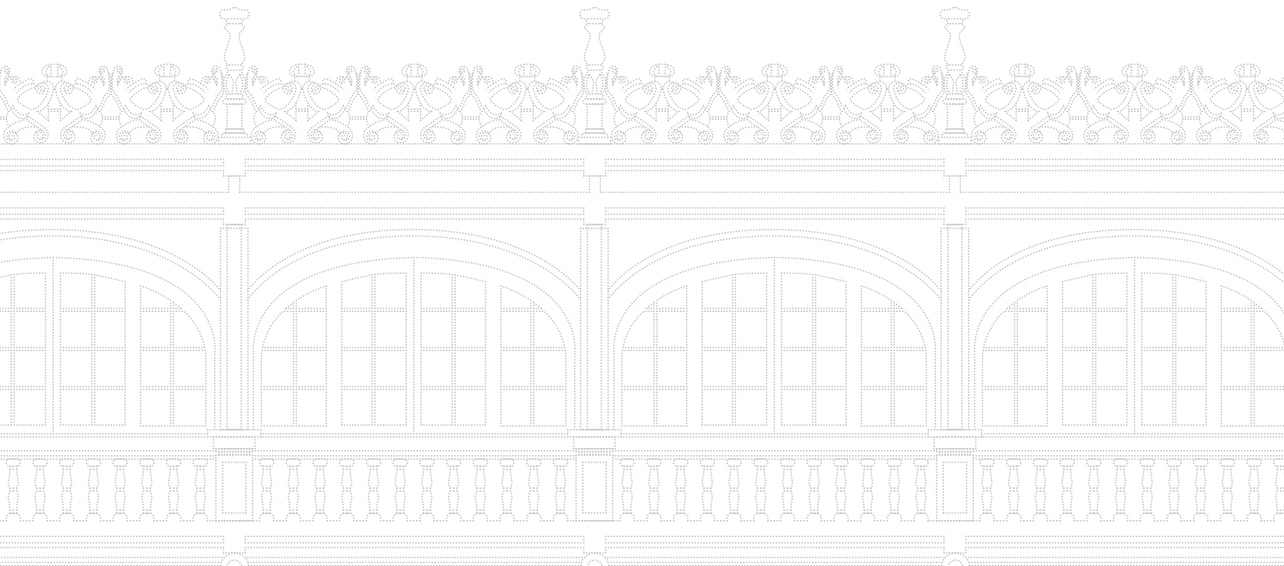
Promoverase a difusión e visibilización das actuacións desenvolvidas no marco do plan e dos resultados acadados a través da web da OIX, o Xornal da USC, roldas de prensa, a organización de xornadas temáticas e campañas ou a celebración de reunións con distintos colectivos da comunidade universitaria.



# II Plan **estratéxico** de **igualdade** de **oportunidades** entre **mulleres** e **homes** da **USC**

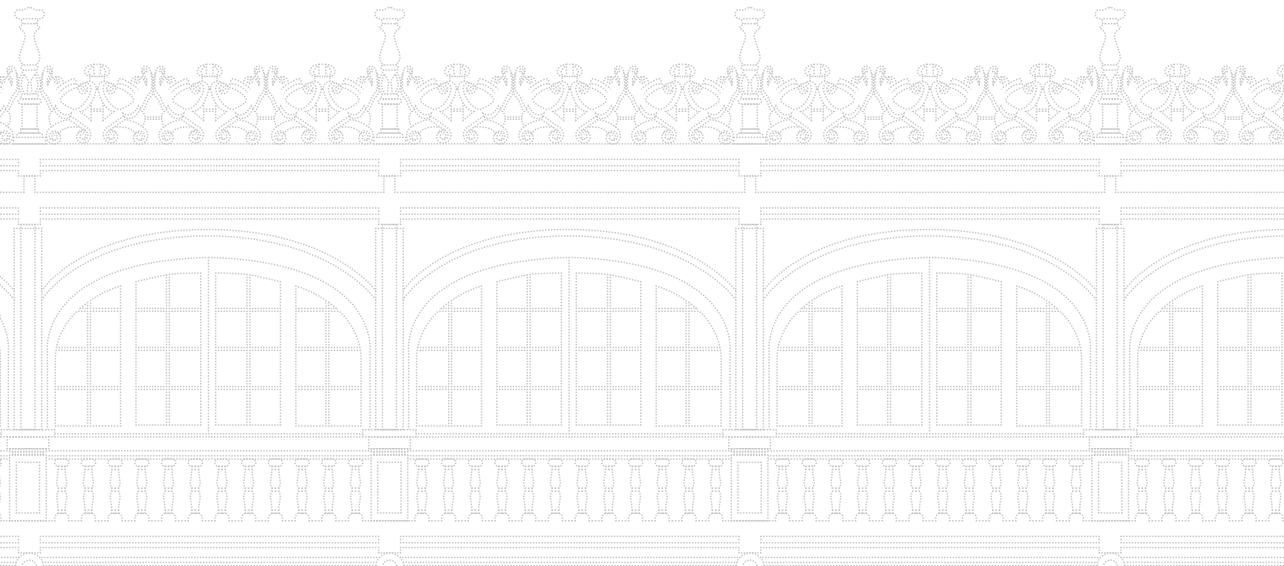
---

2014-2018



# Área 1

**Políticas da USC**





# Área 1

## Políticas da USC

### Obxectivo xeral 1

#### Visibilizar o compromiso institucional coa igualdade de xénero

##### Obxectivo específico 1 Reflectir nas estatísticas da USC os datos desagregados por sexo

Acción 1.1	Elaboración e difusión de todas as estatísticas correspondentes ao persoal académico, ao persoal de administración e servizos e ao alumnado desagregadas por sexo
Descrición	Realizar de forma periódica as estatísticas do persoal docente e investigador, do persoal de administración e servizos e do alumnado da USC tendo en conta a variable sexo. O obxectivo é que todos os datos relevantes da USC consideren a variable sexo e que sexan publicados na web institucional.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social e Calidade, Servizo de Xestión de Persoal, Servizo de Xestión Académica
Indicadores	Estatísticas elaboradas anualmente, número de variables recompiladas cruzadas coa variable sexo

Acción 1.2	Elaboración de datos sobre as actividades de investigación na USC desagregados por sexo
Descrición	Realización dunha análise das actividades de investigación na USC para ver cales delas están desagregadas por sexo e fomentar que todas se presenten deste xeito.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Investigación
Indicadores	Número de variables da actividade investigadora recompiladas cruzadas coa variable sexo

Acción 1.3	Introdución en todas as enquisas da USC da variable sexo, garantindo que toda a información, estudos e estatísticas reflictan a situación de homes e mulleres
Descrición	Manter e incorporar, no seu caso, a variable sexo nas aplicacións informáticas da Universidade e nas enquisas que se leven a cabo, de xeito que toda a información e datos que transmita a USC teña en conta as diferenzas entre mulleres e homes.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social e Calidade, Área de Tecnoloxías da Información e da Comunicación
Indicadores	Número de programas informáticos que incorporan a variable sexo, número de enquisas que incorporan a variable sexo

### Obxectivo específico 2 **Mellorar a imaxe e a comunicación institucional con perspectiva de xénero**

Acción 1.4	Difusión do Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e o diagnóstico tanto interna como externamente. En especial difundirmos as actuacións realizadas e previstas no Plan entre as autoridades académicas
Descrición	Dar publicidade -a través da páxina web, do xornal da USC, das pantallas dos centros e de xornadas específicas- ao diagnóstico sobre a igualdade na USC e ao PEIOMH para dar a coñecer a situación da USC e os obxectivos e medidas propostos para melloralala. Con esta finalidade existe na web un espazo onde as persoas poden enviar as súas suxestións e opinións.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de campañas publicitarias realizadas, número de suxestións e opinións recibidas

Acción 1.5	Promoción dunha imaxe positiva da acción de xénero
Descrición	Realizar campañas de sensibilización que resalten o valor da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como medida de xustiza social.
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero, comisións de xénero e persoas responsables en materia de xénero dos centros
Indicadores	Número de campañas/accións desenvolvidas



Acción 1.6	Priorización das novas sobre o logro da igualdade no Xornal da USC
Descrición	Dar pulo no Xornal da USC a temas relacionados coa perspectiva de xénero na Universidade e no campo da ciencia, así como informacións referidas á igualdade de oportunidades.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Gabinete de Comunicación, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de noticias publicadas

Acción 1.7	Elaboración e difusión dun manual de estilo e linguaxe visual inclusiva. Difusión da guía de linguaxe non sexista da USC
Descrición	Co obxectivo de eliminar o sexismo e evitar a ocultación das mulleres na linguaxe e a imaxe da USC, elaborar, publicar e divulgar a través da web e de folletos un manual de linguaxe que inclúa recomendacións para un uso da linguaxe inclusiva e dunha linguaxe administrativa non sexista e fomenta unha imaxe da USC onde se reflecta o valor que a institución lle dá á perspectiva de xénero.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Xerencia, Servizo de Normalización Lingüística, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Elaboración do manual, número de folletos publicados, elaboración dunha análise da aplicación efectiva da linguaxe inclusiva na documentación da USC

Acción 1.8	Acrecentarmos o número de mulleres distinguidas a través de honras e insignias, así como a súa presenza en actos da Universidade de especial relevancia
Descrición	Trátase de destacar e visibilizar a través de distintos tipos de nomeamentos e actos as contribucións das mulleres nas labores de docencia e investigación.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Reitoría, Secretaría Xeral, facultades e departamentos da USC
Indicadores	Número de mulleres <i>Honoris Causa</i> propostas, número de mulleres convidadas aos actos inaugurais dos cursos, número de mulleres que imparten conferencias en actos institucionais

Acción 1.9	Recoñecemento do labor que está a desenvolver unha persoa, servizo, departamento, centro ou asociación da USC polo logro de igualdade de oportunidades en materia de xénero
------------	---

Descrición	Realización dun acto institucional de recoñecemento á persoa, servizo, departamento, centro ou asociación no ámbito da USC que se teña distinguido polo traballo en prol da igualdade de oportunidades en materia de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Celebración do acto, número de participantes no acto

Acción 1.10	Celebración institucional das datas consagradas na axenda feminista
Descrición	Celebración dun acto conmemorativo co gallo do <i>Día Internacional das Mulleres</i> , o 8 de marzo, así como no <i>Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres</i> , o 25 de novembro.
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Celebración do acto, número de participantes no acto

## Obxectivo xeral 2

### Implicar a comunidade universitaria coa transversalidade de xénero

#### Obxectivo específico 3 Nomear persoal responsable da igualdade con formación específica en xénero en todas as unidades e servizos da USC

Acción 1.11	Dotación da Oficina de Igualdade de Xénero con persoal con formación en igualdade
Descrición	A importancia que as políticas de igualdade cobran coa aprobación deste Plan e as tarefas que lle son asignadas á OIX fan imprescindible a súa dotación con persoal experto.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Dotación efectiva e tipo de contratación

Acción 1.12	Promoción da asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de xénero nos centros e departamentos
Descrición	Un dos instrumentos que teñen utilizado as distintas administracións públicas para a incorporación da transversalidade de xénero é a creación de comisións específicas nas distintas unidades. Outra alternativa é asignar competencias para a promoción da igualdade de oportunidades a algún dos postos xa existentes nos centros e departamentos.

Periodicidade	Permanente
Responsables	Centros e departamentos, Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de persoas responsables, número de comisións de xénero creadas e número de actividades organizadas e de iniciativas promovidas nos centros e departamentos

Acción 1.13	Promoción da asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de igualdade nos servizos e áreas de xestión administrativa
Descrición	A acción estaría encamiñada a asignar competencias para a promoción da igualdade de xénero a algún dos postos xa existentes nos distintos servizos e unidades da nosa institución.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de persoas responsables, número de actividades ou iniciativas promovidas

Acción 1.14	Accións formativas para as persoas responsables da igualdade de xénero nas distintas unidades
Descrición	Trataríase de accións formativas en xénero e igualdade de oportunidades para as persoas que asuman a responsabilidade de velar pola igualdade nos centros, departamentos e servizos da USC.
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Cursos realizados, número de participantes (desagregado por sexo), avaliación do curso por parte das persoas asistentes

#### **Obxectivo específico 4** Introducir nas actividades da USC informes sobre impacto de xénero e informes sobre a igualdade

Acción 1.15	Introdución paulatina dos informes sobre o impacto de xénero nos proxectos regulamentarios e de carácter xeral e nos plans especiais que realice a USC
Descrición	Os informes de impacto de xénero son unha ferramenta para a intervención a favor da igualdade de oportunidades dende as políticas xerais. Son unha forma de implementar e desenvolver a estratexia da transversalidade de xénero.  O informe sobre impacto de xénero fai referencia á análise sobre os resultados e efectos das normas ou as políticas públicas na vida das mulleres e dos homes de forma diferenciada, co obxectivo de identificar, previr, e evitar a produción ou o incremento das desigualdades de xénero.

Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de informes realizados, número de modificacións incluídas en normativa e plans despois do informe

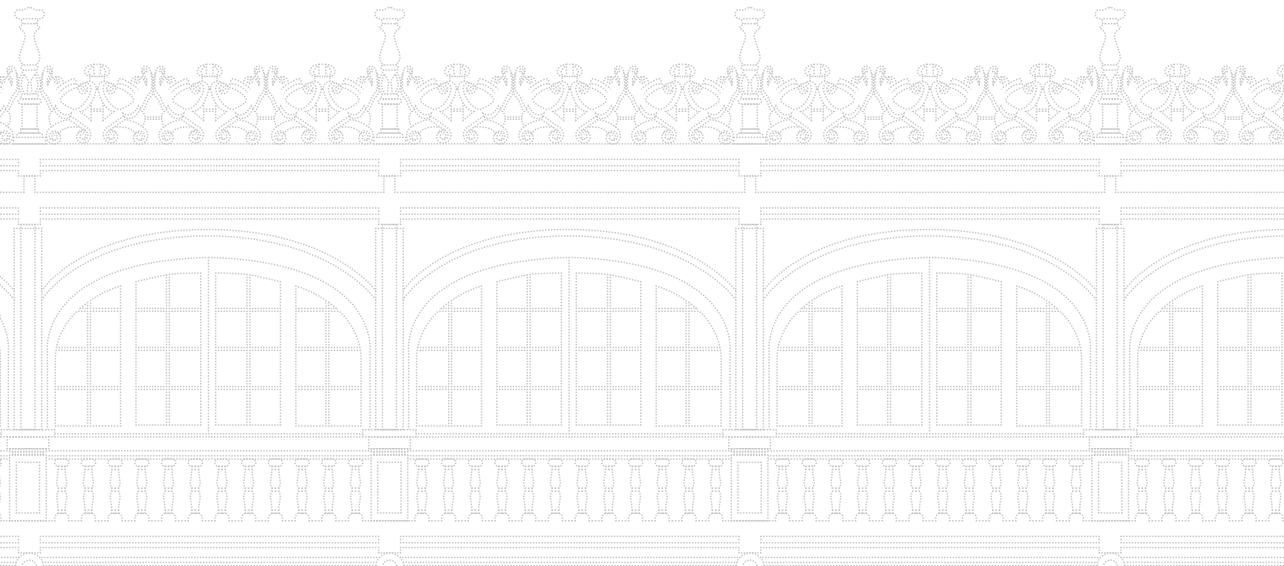
Acción 1.16	Presentación no informe anual ao Claustro de información relativa á aplicación efectiva do principio de igualdade na USC
Descrición	Tal e como establece a Lei Orgánica de Universidades, as universidades deberán informar sobre a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes que serán presentados ante a <i>Conferencia General de Política Universitaria</i> . Ademais a presentación desta información ao Claustro supón a posta en coñecemento destas políticas á comunidade universitaria e un momento ideal de visibilización da situación da igualdade na mesma. Na medida que sexa posible o informe incorporará indicadores sobre a igualdade de oportunidades establecidos por organismos de igualdade.
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría
Indicadores	Presentación da información e resultados do informe

### Obxectivo específico 5 **Implicar os centros, departamentos, institutos e servizos coa igualdade de xénero**

Acción 1.17	Inclusión de obxectivos e indicadores sobre a igualdade de oportunidades nos plans estratéxicos das unidades básicas
Descrición	Nos procesos de Planificación estratéxica incorporar nos eixos e obxectivos de actuación a perspectiva de xénero.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Planificación Estratéxica, centros, departamentos e servizos
Indicadores	Número de plans estratéxicos que incorporen a perspectiva de xénero

# Área 2

**Formación, docencia e investigación**





# Área 2

## Formación, docencia e investigación

### Obxectivo xeral 3

#### Promover a introdución da perspectiva de xénero na docencia e na investigación

##### Obxectivo específico 6 Impulsar a formación en materia de xénero da comunidade universitaria

Acción 2.1	Realización dun estudo de necesidades de formación en xénero na USC
Descrición	Realización dun diagnóstico de necesidades de formación en xénero do PDI e do PAS, a fin de planificar unha oferta formativa integral e contextualizada.
Periodicidade	Un ano
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Elaboración do estudo

Acción 2.2	Oferta de accións formativas en xénero dentro do Programa de Formación e Innovación Docente
Descrición	Deseñar un itinerario de formación específico en materia de xénero e incluír transversalmente obxectivos e contidos de xénero na oferta xeral de accións formativas do Programa de Formación e Innovación Docente.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador, Programa de Formación e Innovación Docente
Indicadores	Creación dun itinerario formativo en materia de xénero. Número de accións formativas, número de participantes desagregados por sexo, avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes. Número de accións da oferta xeral de formación onde se incluíu transversalmente a perspectiva de xénero

Acción 2.3	Oferta de accións formativas en xénero dentro do Plan de Formación para o PAS
Descrición	Deseñar un itinerario de formación específico en materia de xénero e incluír transversalmente obxectivos e contidos de xénero na oferta xeral de accións formativas do Plan de Formación.
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Planificación e Programación do PAS
Indicadores	Creación dun itinerario formativo en materia de xénero. Número de accións formativas, número de participantes desagregado por sexo, avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes. Número de accións da oferta xeral de formación onde se incluíu transversalmente a perspectiva de xénero

Acción 2.4	Inclusión nos temarios das convocatorias de acceso á USC de contidos sobre igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e sobre xénero
Descrición	Tal e como establece o artigo 61 da Lei Orgánica 3/2007, incluír un tema sobre xénero e igualdade de oportunidades no material para estudar nos concursos oposicións do persoal de administración e servizos.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia
Indicadores	Número de temarios aprobados que inclúen estes contidos

Acción 2.5	Desenvolver os contidos en perspectiva de xénero no programa de formación de voluntariado do Servizo de Participación e Integración Universitaria
Descrición	Incorporar a coeducación nos contidos transversais do programa de formación de voluntariado, mediante a realización de obradoiros específicos.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Formación Continua, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de accións formativas realizadas, número de participantes (desagregado por sexo)

Acción 2.6	Recoñecemento da formación en xénero como créditos transversais para o alumnado
Descrición	Incorporar a formación en materia de xénero mediante a realización de obradoiros específicos.



Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Formación Continua, Servizo de Participación e Integración Universitaria
Indicadores	Número de accións formativas realizadas, número de participantes (desagregado por sexo)

### Obxectivo específico 7 **Fomentar e difundir a investigación na perspectiva de xénero no marco da USC**

Acción 2.7	Oferta de actividades de formación transversal dos estudos de doutoramento para incorporar a perspectiva de xénero na investigación
Descrición	Deseñar un itinerario de formación en materia de xénero para incluír de forma transversal a perspectiva de xénero nas accións formativas dos programas de doutoramento.
Periodicidade	Anual
Responsables	Escola de Doutoramento Internacional
Indicadores	Creación dun itinerario formativo en materia de xénero. Número de accións formativas, número de participantes desagregados por sexo, avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes

Acción 2.8	Potenciar a publicación de estudos, investigacións e teses de doutoramento en temas de xénero
Descrición	Crear unha liña de publicacións que posibilite a difusión de estudos, investigacións e teses de doutoramento sobre temas de xénero e estudos das mulleres.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, Vicerreitoría con competencias en Investigación
Indicadores	Creación da liña de publicación, número de traballos publicados

Acción 2.9	Asesoramento na inclusión da perspectiva de xénero nos proxectos de investigación
Descrición	Ofrecer asesoramento técnico para incluír a perspectiva de xénero en todos os proxectos de investigación da USC.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Investigación, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de asesoramentos prestados

Acción 2.10	Estímulo para a formación de equipos interdisciplinares e redes de traballo en temáticas de xénero
Descrición	Celebración de xornadas para crear un punto de encontro e promover a creación de redes de investigación multidisciplinares con perspectiva de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Celebración de xornadas, número de participantes (desagregados por sexo)

Acción 2.11	Realización dun catálogo de grupos de investigación en xénero
Descrición	Compilación e posterior publicación dos datos sobre actividades dos grupos de investigación (teses, proxectos e contratos) que inclúan entre as súas liñas de investigación a perspectiva de xénero.
Periodicidade	Actualización bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Investigación
Indicadores	Creación do catálogo

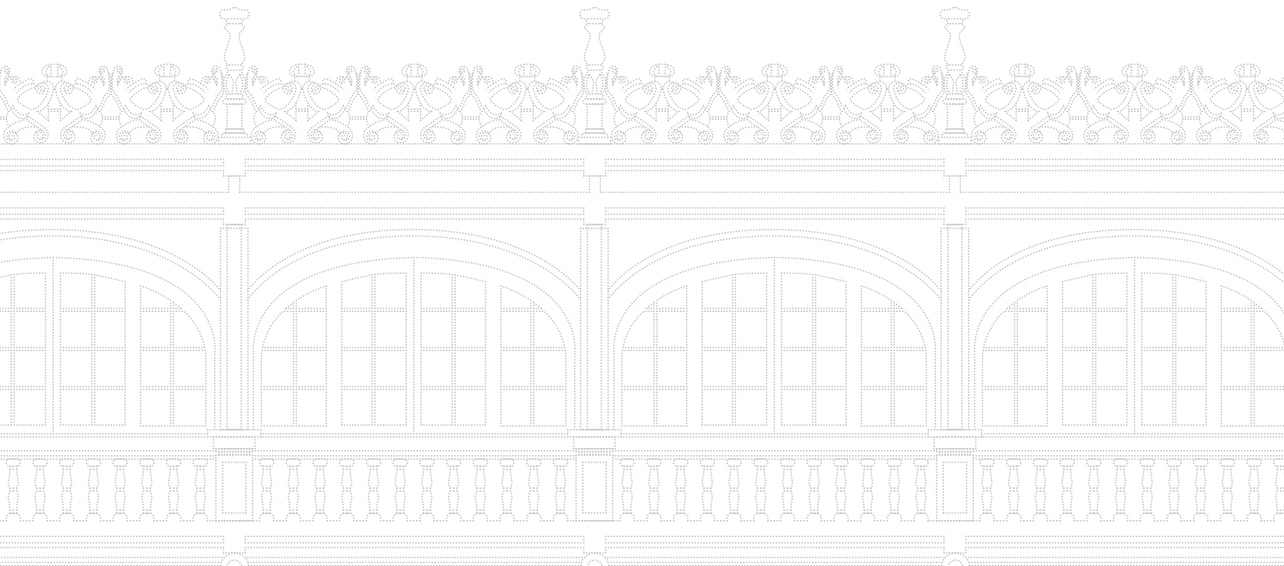
Acción 2.12	Convocatoria de premios á introdución da perspectiva de xénero
Descrición	Dar continuidade á convocatoria de premios á introdución da perspectiva de xénero na docencia e na investigación, dirixida ao PDI. Crear unha nova modalidade de premios, dirixida ao estudiantado, para traballos fin de grao e traballos fin de máster con perspectiva de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Realización das convocatorias, número de traballos presentados en cada modalidade

### Obxectivo específico 8 **Desenvolver canles para a creación e difusión de recursos e experiencias docentes que incorporen a perspectiva de xénero**

Acción 2.13	Realización por parte dos centros docentes por áreas de especialización ou disciplinas dunha selección de indicadores para a incorporación da perspectiva de xénero nos materiais docentes das distintas titulacións
Descrición	Construír inventarios de indicadores que permitan e fomenten a incorporación da perspectiva de xénero nos materiais docentes.

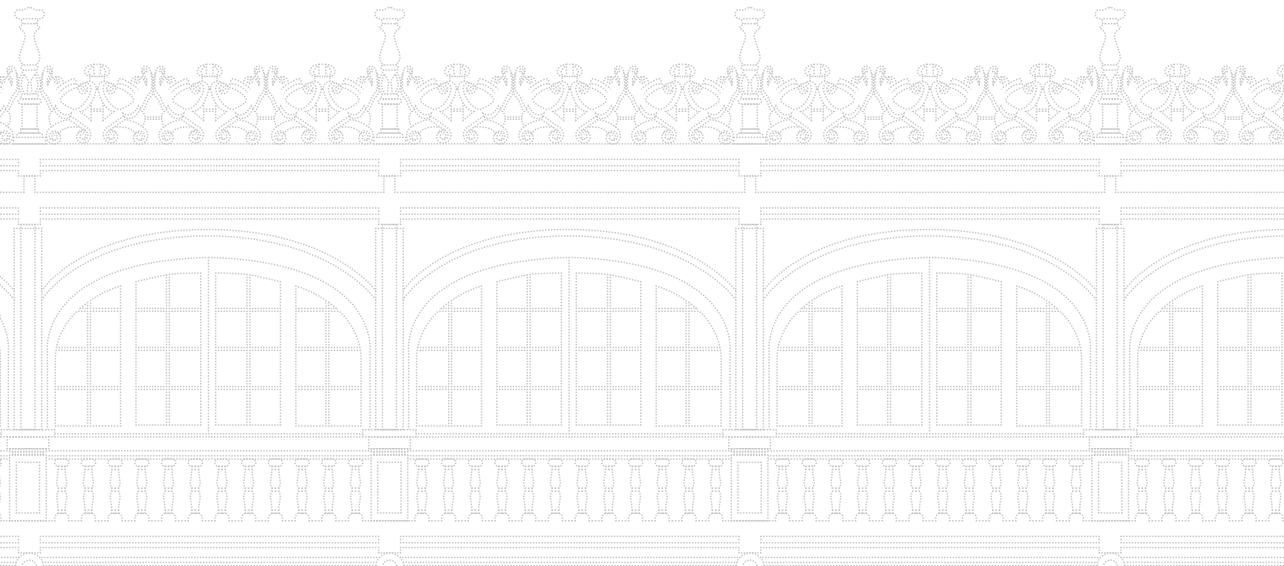
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Titulacións, Comisións ou responsables de xénero dos centros da USC
Indicadores	Número de estudos desenvolvidos polos centros, número de inventarios de indicadores elaborados

Acción 2.14	Creación e mantemento dun repositorio de boas prácticas na inclusión da perspectiva de xénero na docencia
Descrición	Recoller e difundir no repositorio (MINERVA) exemplos de boas prácticas de inclusión da perspectiva de xénero na docencia en distintas titulacións e estudos co obxecto de que poidan servir de referencia para novas iniciativas.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Titulacións, Comisións ou responsables de xénero dos centros da USC
Indicadores	Número de iniciativas recollidas



# Área 3

**Presenza, promoción e representación**





# Área 3

## Presenza, promoción e representación

### Obxectivo xeral 4

#### Promover a igualdade de oportunidades na traxectoria laboral do persoal da USC

##### Obxectivo específico 9 Definir unha carreira profesional tendo en conta a perspectiva de xénero

Acción 3.1	Recompilación e actualización de datos das diferentes traxectorias académicas de homes e mulleres da USC
Descrición	Elaboración dunha análise cuantitativa e cualitativa que permita coñecer as posibles diferentes traxectorias académicas de homes e mulleres na USC para poder así valorar os criterios actuais utilizados na promoción profesional. O estudo deberá así mesmo identificar por sexo o tipo de participación en docencia, investigación e xestión do PDI da Universidade.
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Elaboración do estudo

Acción 3.2	Recompilación e actualización de datos das diferentes traxectorias na carreira administrativa de homes e mulleres da USC
Descrición	Elaboración dun estudo que permita coñecer as posibles diferentes traxectorias na administración da USC para poder así valorar os criterios actuais utilizados na promoción profesional do PAS.
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Xerencia
Indicadores	Elaboración do estudo

Acción 3.3	Recompilación de datos do persoal investigador contratado
Descrición	Elaboración dun estudo que permita facer un diagnóstico da situación do persoal investigador contratado con cargo a actividades de investigación ou por programas de recursos humanos, tendo en conta as variables sexo e grupo de pertenza.
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Investigación
Indicadores	Elaboración do estudo

### Obxectivo específico 10 Eliminar a segregación vertical e horizontal por sexo en departamentos e facultades

Acción 3.4	Presentar desagregados por sexo os datos da composición das comisións creadas pola Universidade e de aspirantes e gañadores/as das prazas convocadas
Descrición	Desagregar por sexo as persoas compoñentes das comisións creadas pola Universidade, para visibilizar a presenza de mulleres; así como analizar o número de homes e mulleres que se presentan ás prazas convocadas vs. número de homes e mulleres que as conseguen. A información será recollida en fichas cos datos numéricos desagregados por sexo.
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Vicexerencia de Recursos Humanos, Vicerreitoría con competencias en Profesorado, Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Número de comisións creadas pola Universidade que contan con presenza equilibrada de homes e mulleres, porcentaxe de mulleres e homes que se presentan nas convocatorias, porcentaxe de homes e de mulleres que acadan unha praza

Acción 3.5	Garantir o equilibrio entre mulleres e homes nas comisións que interveñen na selección do persoal
Descrición	Analizar a normativa da USC en relación coas comisións encargadas da selección de persoal e, de selo caso, modificar dita normativa para que se garanta a presenza equilibrada entre sexos nas comisións e concursos.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría xeral, Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Profesorado
Indicadores	Documentos analizados e modificacións introducidas



Acción 3.6	Creación do programa <i>mulleres expertas</i>
Descrición	A través de titorías, reunións ou charlas potenciar a posibilidade de que todas persoas da comunidade universitaria poidan consultar cuestións relacionadas coas carreiras profesionais a mulleres destacadas nos seus respectivos sectores de traballo.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Persoas implicadas no programa

Acción 3.7	Reducir o impacto das responsabilidades do coidado de persoas na traxectoria profesional
Descrición	Computar nas bases dos concursos realizados pola USC o tempo de permanencia en situacións de permiso de maternidade e paternidade, aos efectos de valoración do traballo desenvolvido e dos méritos correspondentes.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Análise das bases dos concursos, criterios introducidos nas bases dos concursos

### Obxectivo específico 11 Fomentar a investigación entre as mulleres

Acción 3.8	Estimular a través da creación de medidas propias da USC a presenza de mulleres en proxectos de financiamento público como investigadoras e como IP
Descrición	Adoptar medidas propias da USC e incentivar aos grupos de investigación xestionados por mulleres e a aqueles onde participen mulleres. Visibilizar ás mulleres que formen parte de equipos de investigación.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Investigación
Indicadores	Medidas propias establecidas, número de mulleres que xestionan grupos de investigación, número de mulleres que participan en equipos de investigación

Acción 3.9	Revisar a normativa da USC para garantir unha representación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais (tese, proxectos finais de carreira, Traballo Fin de Grao, Traballo Fin de Máster)
------------	---

Descrición	Analizar a normativa da Universidade en relación á composición dos diversos tribunais, de xeito que non haxa ningún tipo de discriminación indirecta e, de selo caso, modificala de cara a implantar a representación paritaria de sexos nos tribunais.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Titulacións
Indicadores	Normativa modificada, número de tribunais que presentan unha composición equilibrada de homes e mulleres

## Obxectivo xeral 5

### Promover a igualdade de oportunidades e o equilibrio na presenza entre as alumnas e os alumnos nas titulacións da USC

#### Obxectivo específico 12 Promover entre o alumnado de secundaria a elección de titulacións non baseadas en roles tradicionais de xénero

Acción 3.10	Introdución da perspectiva de xénero no Programa <i>A Ponte</i>
Descrición	Implantación no Programa “A Ponte entre o Ensino Medio e a USC” de dúas liñas de actuación: unha, dedicada á promoción de vocacións científicas nas mulleres; e outra, dirixida a estudantes de bacharelato e Formación Profesional encamiñada á promoción de eleccións de estudos universitarios non nesgadas polos estereotipos de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	Coordinación do programa, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de accións introducidas

Acción 3.11	Nas titulacións cunha presenza feminina ou masculina minoritaria realizar campañas específicas entre o alumnado de secundaria
Descrición	Levar a cabo en coordinación cos centros de Bacharelato e Formación Profesional campañas publicitarias e de orientación destinadas ao alumnado e aos departamentos de orientación dos centros acerca das titulacións onde a presenza dun dos sexos é minoritaria, de cara a favorecer a igualdade de oportunidades, e o incremento da paridade de sexos nas titulacións.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, programa “A Ponte”, direccións dos centros de Bacharelato e Formación Profesional

Indicadores	Número de campañas realizadas, número de participantes (desagregado por sexo)
-------------	---

### Obxectivo específico 13 **Promoción da igualdade de oportunidades entre os e as estudantes da USC**

Acción 3.12	Promover a elección de especializacións non baseadas en estereotipos de xénero
Descrición	Continuación de campañas que visibilicen especialmente as achegas de mulleres e homes en áreas científicas e campos tradicionalmente masculinizados e feminizados co fin de eliminar os estereotipos de xénero e fomentar a igualdade de oportunidades.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Vicerreitoría con competencias en Titulacións
Indicadores	Número de campañas realizadas

### Obxectivo específico 14 **Favorecer as saídas profesionais e a incorporación ao mercado de traballo en igualdade de condicións**

Acción 3.13	Campañas de orientación profesional
Descrición	Desenvolver campañas de difusión das titulacións e especialidades existentes, das saídas profesionais, e dos estudos de inserción laboral para evitar a escolla estereotipada de carreiras que leven a unha difícil incorporación ao mercado de traballo.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Vicerreitoría con competencias en Emprendemento, Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego
Indicadores	Campañas realizadas, número de participantes (desagregado por sexo)

Acción 3.14	Difusión das axudas existentes para a inserción laboral da muller
Descrición	Compilar e difundir a través da web as axudas e programas existentes para favorecer a inserción laboral das mulleres. Apoio e asesoramento na tramitación de tales axudas.
Periodicidade	Anual

Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Vicerreitoría con competencias en Emprendemento, Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego
Indicadores	Número de asesoramentos prestados

Acción 3.15	Fomentar o emprendemento feminino
Descrición	Potenciar a creación de empresas dirixidas por mulleres no ámbito da Universidade e conseguir resultados de participación das mulleres en consonancia a súa presenza na USC.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Vicerreitoría con competencias en Emprendemento
Indicadores	Número de empresas creadas e presenza de mulleres nesas empresas

Acción 3.16	Atender as diferenzas que poidan aparecer entre mulleres e homes no colectivo de persoas con necesidades especiais
Descrición	Introducir a perspectiva de xénero no manual ou protocolo de acollida para estudantes con necesidades especiais.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias na materia, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Manual ou protocolo de acollida

## Obxectivo xeral 6

### Garantir a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións

**Obxectivo específico 15** Garantir que a maternidade e a paternidade non supoña a perda de dereitos representativos e de participación

Acción 3.17	Incluír no Regulamento electoral xeral da USC o dereito á representación e participación das persoas que se atopen de permiso de maternidade ou paternidade
-------------	---

Descrición	Cada vez son máis os órganos lexislativos de distintos niveis de goberno que establecen medidas para que os permisos de maternidade ou paternidade non supoñan a imposibilidade de exercer o dereito ao voto e a representación ás persoas representantes electas. O <i>Regulamento electoral xeral da USC</i> establece que non forman parte do censo electoral o PDI e o PAS que non se atope en servizo activo, isto atinxe a aquelas persoas en situación de permiso por maternidade ou paternidade, maioritariamente mulleres. Trataríase polo tanto de cambiála normativa electoral de xeito que as persoas que se atopen en situación de permiso por maternidade ou paternidade non sexan excluídas do censo e conserven íntegros os seus dereitos durante o tempo que dure o permiso de maneira que poidan participar en eleccións aos órganos de goberno da USC e dos centros e departamentos, así como nas reunións de consellos de departamento e xuntas de facultades.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central, Consello de Goberno
Indicadores	Cambio da normativa, número de persoas que estando de permiso por maternidade ou paternidade solicitan a delegación do seu voto

### Obxectivo específico 16 **Garantir a paridade nos órganos representativos e de dirección en consonancia coa LO 3/2007 e coa LOU 4/2007**

Acción 3.18	Procurar a aplicación do principio de presenza equilibrada nos órganos de Goberno, representativos, comisións da USC, así como nos seus nomeamentos
Descrición	<p>En cumprimento da Lei 3/2007 do 22 de marzo, nos nomeamentos e designacións dos cargos de responsabilidade que efectúe a reitoría velarase polo principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, agás nos casos en que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas.</p> <p>Os/as Decanos/as e Directores/as nas propostas de nomeamento do seu equipo procurarán a presenza equilibrada de mulleres e homes, agás nos casos que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas.</p> <p>Na composición das distintas comisións, procurárase a presenza equilibrada entre mulleres e homes, agás nos casos en que non sexa posible por razóns fundadas e obxectivas debidamente motivadas.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central
Indicadores	Porcentaxe de mulleres e homes nos órganos de goberno da USC, nas direccións de centros e departamentos, e comisións onde estea representada a Universidade

Acción 3.19	Garantir na normativa electoral da USC o cumprimento do principio de representación equilibrada
Descrición	Encargar aos servizos correspondentes o estudo da Lei Orgánica 3/2007 e LOU 4/2007 para a súa adaptación á Universidade co obxectivo de revisar e modificar a normativa da USC co fin de garantir a presenza equilibrada nas candidaturas, nos órganos de goberno e de xestión e na representación a todos os niveis.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Cambio normativo

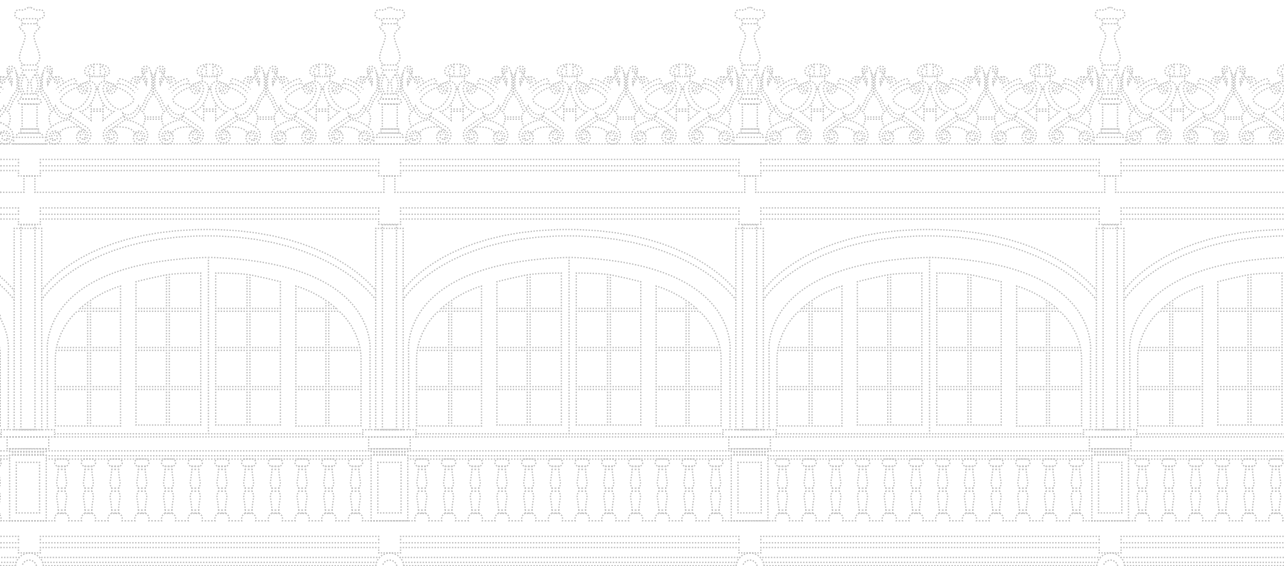
### Obxectivo específico 17 Fomentar a participación das mulleres da USC na política universitaria

Acción 3.20	Cursos de formación sobre habilidades e ferramentas da participación política
Descrición	Entre outros obxectivos esta acción pretende: a) contribuír á formación e fortalecemento do liderado político na USC, en especial fomentar o liderado feminino para así incrementar a súa participación nos órganos de representación e goberno na Universidade; b) contribuír á formación conceptual e o desenvolvemento de destrezas prácticas para reforzar a autoconfianza das persoas; c) propiciar procesos de toma de conciencia acerca da importancia da participación política das mulleres.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de cursos feitos, número de mulleres que participan nos cursos, avaliación dos cursos por parte das mulleres participantes, mulleres que presentan candidatura logo da participación nos cursos

Acción 3.21	Fornecer o asociacionismo universitario para sensibilizar e acadar a paridade na participación e representación do estudantado
Descrición	Dotacións complementarias ás asociacións estudiantís que realicen actividades de promoción da participación e presentación de candidaturas das alumnas aos órganos de representación.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Estudantes
Indicadores	Experiencias encamiñadas ao aumento da participación das estudantes, aumento da porcentaxe de mulleres estudantes nos órganos de representación

# Área 4

**Conciliación e corresponsabilidade**







# Área 4

## Conciliación e corresponsabilidade

### Obxectivo xeral 7

#### Facer valer o dereito á conciliación e fomentar a corresponsabilidade

**Obxectivo específico 18** Fomentar un cambio cultural que favoreza a conciliación e a corresponsabilidade

Acción 4.1	Difusión das medidas de conciliación e dos recursos dispoñibles para a conciliación dentro e fóra da USC
Descrición	Crear un repositorio coas medidas vixentes en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral dispoñible na web da OIX.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Recursos dispoñibles no repositorio

Acción 4.2	Garantir o cumprimento da normativa en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral
Descrición	A USC recoñece ao seu persoal o exercicio dos dereitos de conciliación establecidos na normativa aplicable. Para eses efectos, realizaranse campañas de concienciación tendentes á valoración positiva do persoal que exercite eses dereitos de conciliación e, en función das necesidades e dispoñibilidades, poñerase os medios para o cumprimento da normativa.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador, comisións de xénero dos centros e departamentos
Indicadores	Medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo, medidas de conciliación concedidas desagregadas por sexo, porcentaxe de queixas

Acción 4.3	Obradoiros sobre os usos do tempo na Universidade
Descrición	Posta en marcha de obradoiros nos que se analicen aspectos como a eficiencia no uso do tempo, os horarios de docencia e a distribución diaria das tarefas nos distintos centros/unidades.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de obradoiros, número de participantes (desagregado por sexo), medidas tomadas logo do debate

Acción 4.4	Obradoiros de supervivencia doméstica para o alumnado da USC
Descrición	Realización de cursos destinados ao alumnado acerca das tarefas básicas a desenvolver no fogar.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Estudantes
Indicadores	Número obradoiros realizados, número de participantes (desagregado por sexo)

Acción 4.5	Campaña para fomentar a corresponsabilidade dos homes
Descrición	Divulgar información acerca dos permisos, licenzas e excedencias existentes motivadas polo coidado de fillos/as e persoas dependentes. En especial entre o persoal de dirección nas xefaturas de servizos das distintas unidades da USC.
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de campañas realizadas (información na páxina web, folletos,...)

**Obxectivo específico 19** Establecemento de medidas propias da USC para mellorar e promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Acción 4.6	Garantir a posibilidade de acumulación dos permisos por lactación
Descrición	Permiso: unha hora de ausencia do traballo que pode dividirse en dúas fraccións. En caso de parto múltiple o permiso incrementarase proporcionalmente.

	<p>Goce: redución da xornada normal en media hora ao principio e ao final // unha hora ao comezo ou ao final. Igualmente poderase substituír o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento despois da maternidade. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que tería dereito se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.</p> <p>No caso de que ambas persoas proxenitoras traballen este dereito poderá ser exercido indistintamente por unha ou outra. As mesmas condicións deberanse dar no caso de lactación artificial por parte de pais ou nais.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Permisos solicitados, permisos concedidos

Acción 4.7	Garantir os permisos de maternidade e paternidade
Descrición	<p>Cubrir todos os permisos de maternidade con persoal substituto naquelas áreas onde non teñan os suficientes recursos de persoal no momento en que se solicita o permiso de maneira que se garanta que non se produzan renuncias por 'presións' do contorno laboral e previndo así que as persoas con este dereito renuncien parcialmente a el por evitar que compañeiros/as teñan que asumir as súas responsabilidades.</p> <p>Garantir que os permisos de paternidade e maternidade non suporán un incremento da carga de traballo tralo permiso (traballo que non asume ninguén, cambios no POD...) e velar para que a incorporación non implique a realización de traballo atrasado por mor de que ninguén realizase as súas tarefas durante o seu tempo de ausencia.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Número de substitucións realizadas

Acción 4.8	Convocatoria das reunións e a súa finalización nun horario que facilite a conciliación da vida persoal, familiar e laboral
------------	--

Descrición	<p>Convocatoria de reunións dentro dun horario que permita a conciliación, isto é, entre as 10:00 e as 18:00, e preferiblemente en horario de mañá. En todo caso, evitar as reunións en horas críticas para a conciliación (entrada de colexios, últimas horas do día). Así mesmo a convocatoria deberá incluír unha hora prevista de remate de maneira que se invaliden as decisións tomadas despois dese horario establecido.</p> <p>En especial aplicaranse estes criterios ás reunións dos órganos de goberno xerais da Universidade e as dos órganos de goberno de centros e departamentos, así como as súas comisións de traballo.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, centros, departamentos, institutos, todas as unidades e servizos da USC
Indicadores	Número de reunións axustadas a esta franxa horaria

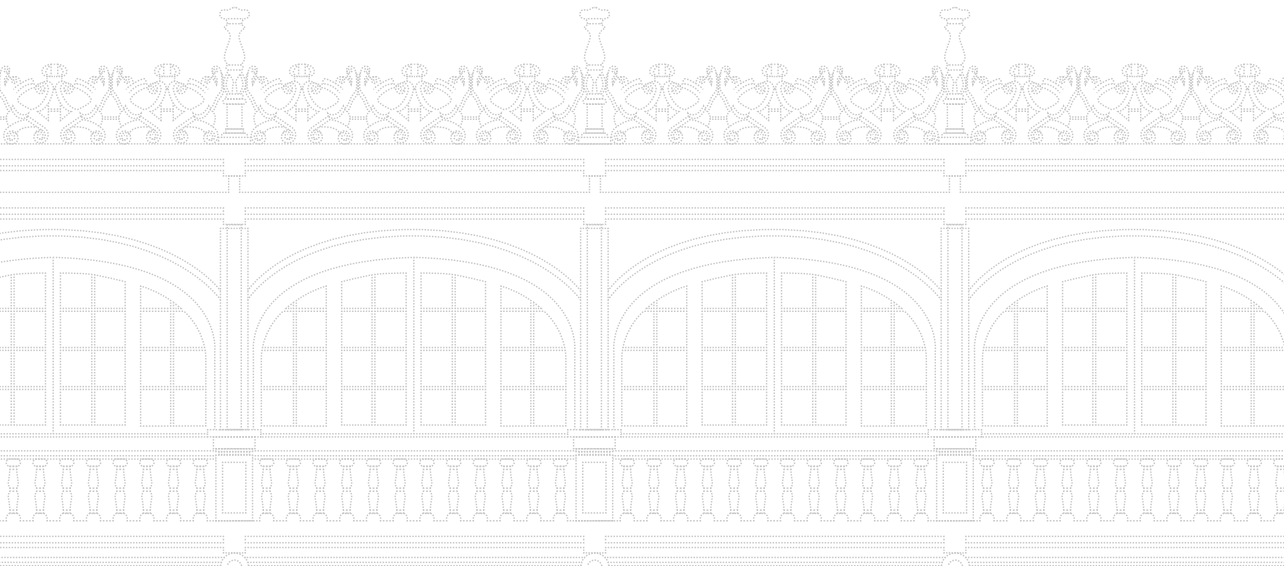
Acción 4.9	Posibilitar a elección do horario de clases ao ter persoas dependentes a cargo
Descrición	Serán atendidas as solicitudes por parte do persoal docente con fillas/os menores de 12 anos ou outras persoas dependentes a cargo para a valoración das súas posibilidades, previa á elaboración dos horarios. Os centros e departamentos establecerán mecanismos para atender estas solicitudes.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Persoal Docente e Investigador, direccións de departamentos, comisións ou persoas responsables de xénero dos centros e departamentos
Indicadores	Número de persoas que solicitan esta posibilidade, número de solicitudes concedidas

Acción 4.10	Garantir que nas demandas de cambio de grupo teña preferencia o alumnado que sexa responsable do coidado de persoas dependentes
Descrición	Cando se dean solicitudes de cambio de grupo, aqueles alumnos e alumnas que exerzan como coidadores/as de persoas dependentes terán prioridade e facilitaráselles dito cambio.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Direccións dos centros docentes da USC
Indicadores	Número de solicitudes concedidas

Acción 4.11	Optimización dos servizos de apoio á conciliación
Descrición	A escola infantil Breogán neste momento está dando o máximo servizo que permiten as estruturas do seu emprazamento actual. Con todo segue a traballar en medidas de organización interna de optimización dos usos do tempo que levan a que cada ano se estean a incrementar as prazas ofertadas. No campus de Lugo proporciónase axuda económica ao persoal da USC para a escolarización de nenos e nenas de 0 a 3 anos (“cheque bebé”).
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitorías con competencias en materia de conciliación
Indicadores	Número de persoas que utilizan o servizo e número de persoas que solicitan o servizo

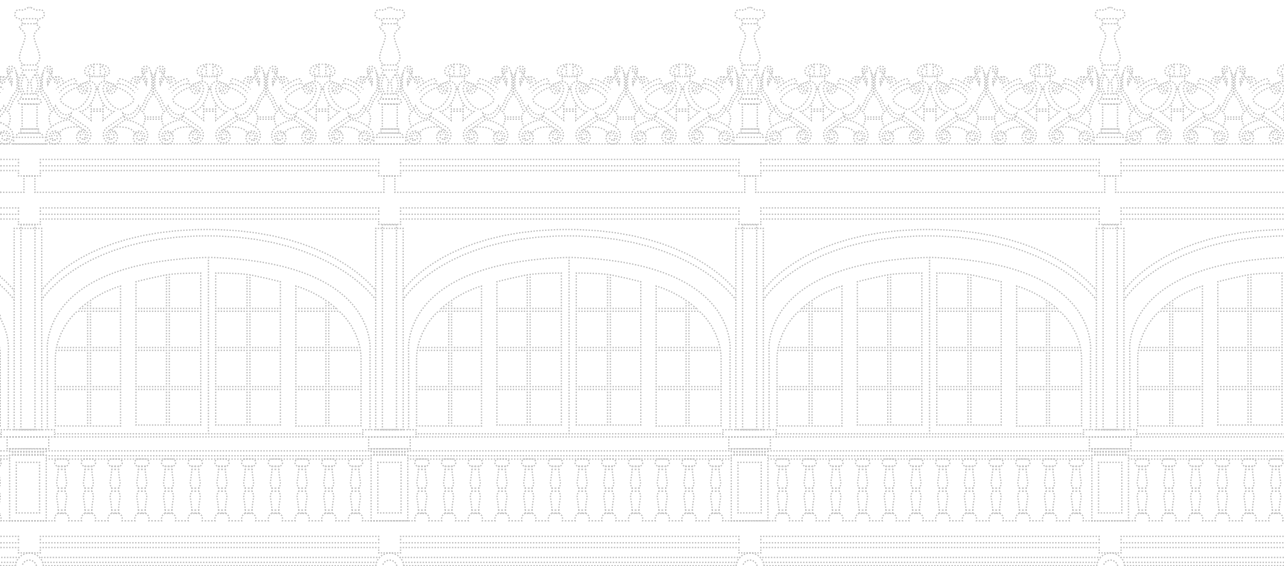
Acción 4.12	Potenciación do Programa <i>Verán CampUSC</i>
Descrición	Continuidade no desenvolvemento deste programa de campamentos urbanos, no período de verán, para os fillos e as fillas do persoal e o alumnado da USC.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en materia de conciliación
Indicadores	Número de campamentos organizados, número de solicitudes de participación nos campamentos

Acción 4.13	Manter os convenios de colaboración con centros de día de natureza pública ou privada
Descrición	Promover a realización pola USC de convenios de colaboración ou acordos con centros de día, públicos ou privados, que, a través da reserva dun número de prazas, garantan aos traballadores/as da USC con persoas maiores ou incapacitadas ao seu cargo o acceso aos mesmos.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social
Indicadores	Número de convenios, número de persoas que os utilizan



# Área 5

## Acoso e actitudes sexistas







# Área 5

## Acoso e actitudes sexistas

### Obxectivo xeral 8

#### Combater o sexismo, a discriminación e as situacións de acoso na USC

##### Obxectivo específico 20 Garantir os dereitos da persoa acosada

Acción 5.1	Elaboración e posta en marcha dun protocolo de acoso sexual e por razón de sexo
Descrición	Medida para a detección e intervención en situacións de acoso sexual e discriminación por razón de xénero no ámbito universitario. Será de aplicación para toda a comunidade universitaria (PAS, PDI e alumnado).
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Posta en marcha efectiva do protocolo

Acción 5.2	Facer un inventario dos recursos orientados ao asesoramento psicolóxico, á prevención e a detección precoz de situacións de discriminación e violencia de xénero e poñelo en coñecemento da comunidade universitaria
Descrición	Compilar e difundir a través da páxina web e outros medios os recursos existentes na USC destinados ao asesoramento psicolóxico, a prevención e a detección precoz de situacións de discriminación e violencia de xénero, para poñelo en coñecemento da comunidade universitaria.
Periodicidade	Bienal
Responsables	Xerencia, Servizo Prevención de Riscos, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Publicación e difusión do inventario

**Obxectivo específico 21 Implementar un programa de prevención da violencia de xénero no contexto universitario**

Acción 5.3	Cursos de formación e campañas de sensibilización contra a violencia de xénero
Descrición	Realización de campañas de sensibilización e posta en marcha de cursos de formación dirixidos a toda a comunidade universitaria para concienciar sobre a violencia por razón de xénero.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Programa de Formación e Innovación Docente, Programa de Accións Formativas para o PAS, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de campañas, número de participantes nos cursos (desagregado por sexo)

Acción 5.4	Manifesto de rexeitamento da violencia de xénero
Descrición	Publicación e difusión na páxina web da USC dun manifesto en conmemoración do 25 de novembro, <i>Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres</i> . O manifesto será elaborado por persoal investigador da USC especializado en violencia de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Publicación anual do manifesto

# Área 6

**Condições sociosanitarias no traballo**





# Área 6

## Condicións sociosanitarias no traballo

### Obxectivo xeral 9

#### Incorporar a perspectiva de xénero na prevención dos riscos laborais

##### Obxectivo específico 22 Coñecer e recompilar datos sobre riscos psicosociais

Acción 6.1	<p>Detectar os riscos relacionados coa organización do traballo que afecten á seguridade e saúde de mulleres e homes a partir da avaliación dos factores de risco de natureza psicosocial e da información dispoñible no Servizo de Vixilancia da Saúde.</p>
Descrición	<p>O Servizo de Prevención de Riscos realizará unha avaliación psicosocial inicial e xeral da USC. O método que se vai utilizar para esta avaliación asegurará a valoración dos factores de risco psicosociais tendo en consideración a variable xénero, e incluírá a <i>dobre presenza</i> entre as dimensións que se van avaliar para valorar a carga que representa compatibilizar o traballo con responsabilidades domésticas e familiares.</p> <p>O Servizo de Prevención de Riscos tamén realizará avaliacións psicosociais específicas nas distintas unidades, lugares ou postos de traballo da USC cando se considere necesario polos resultados de avaliacións iniciais ou actividades de vixilancia da saúde ou por comunicacións de riscos laborais recibidas.</p> <p>Analizaranse en profundidade os datos dispoñibles no Servizo de Vixilancia da Saúde sobre os trastornos de saúde do persoal da USC.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos, Servizo de Vixilancia da Saúde, Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de informes realizados, medidas correctoras aplicadas para mellorar a organización do traballo

**Obxectivo específico 23 Implementar plans de saúde específicos para mulleres e homes**

Acción 6.2	Campañas sociosanitarias
Descrición	Realización de campañas sociosanitarias de carácter informativo e preventivo sensibles ao impacto das diferenzas entre mulleres e homes relativas á saúde e a prevención da enfermidade.
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Vixilancia da Saúde
Indicadores	Numero de campañas informativas realizadas, número de campañas de prevención realizadas

**Obxectivo específico 24 Lograr condicións ergonómicas e de espazo que teñan en conta as diferenzas entre homes e mulleres**

Acción 6.3	Introdución da variable sexo nos estudos sobre condicións ergonómicas
Descrición	Introducir a variable sexo no diagnóstico, deseño e adaptación do lugar de traballo ao traballador ou traballadora co fin de evitar distintos problemas de saúde.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
Indicadores	Número de diagnósticos realizados, número de cambios propostos

Acción 6.4	Progresiva adaptación dos espazos e das condicións ergonómicas ás características anatómicas e fisiolóxicas de homes e de mulleres
Descrición	Adecuación ergonómica progresiva dos recursos compartidos, do mobiliario e das ferramentas de traballo ás características corporais das mulleres e dos homes.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Infraestruturas, Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos
Indicadores	Número de infraestruturas que son modificadas para tal efecto

Acción 6.5	Progresiva adaptación de espazos e recursos para as mulleres embarazadas
Descrición	Adecuación física de espazos para mulleres embarazadas (aulas, cadeiras..) e poñer a disposición das instrumentos de axuda/apoio (servizos de megafonía para proxectar mellor a voz no caso de docentes embarazadas).
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Infraestruturas, Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos, Direccións de centros da USC
Indicadores	Número de adaptacións feitas

Acción 6.6	Incorporación de máquinas expendedoras de elementos de hixiene íntima nos espazos da USC
Descrición	Instalación de máquinas expendedoras de compresas, tampóns, preservativos e outros elementos que poidan ser de necesidade para as persoas usuarias dos espazos da USC.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Responsabilidade Social, Vicerreitoría con competencias en Infraestruturas, centros e servizos
Indicadores	Número de máquinas expendedoras instaladas







