

INFORME DE SEGUIMIENTO DO GRAO DE CUMPRIMENTO DO II PLAN ESTRATÉXICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES (II PEIOMH) 2014-2018.

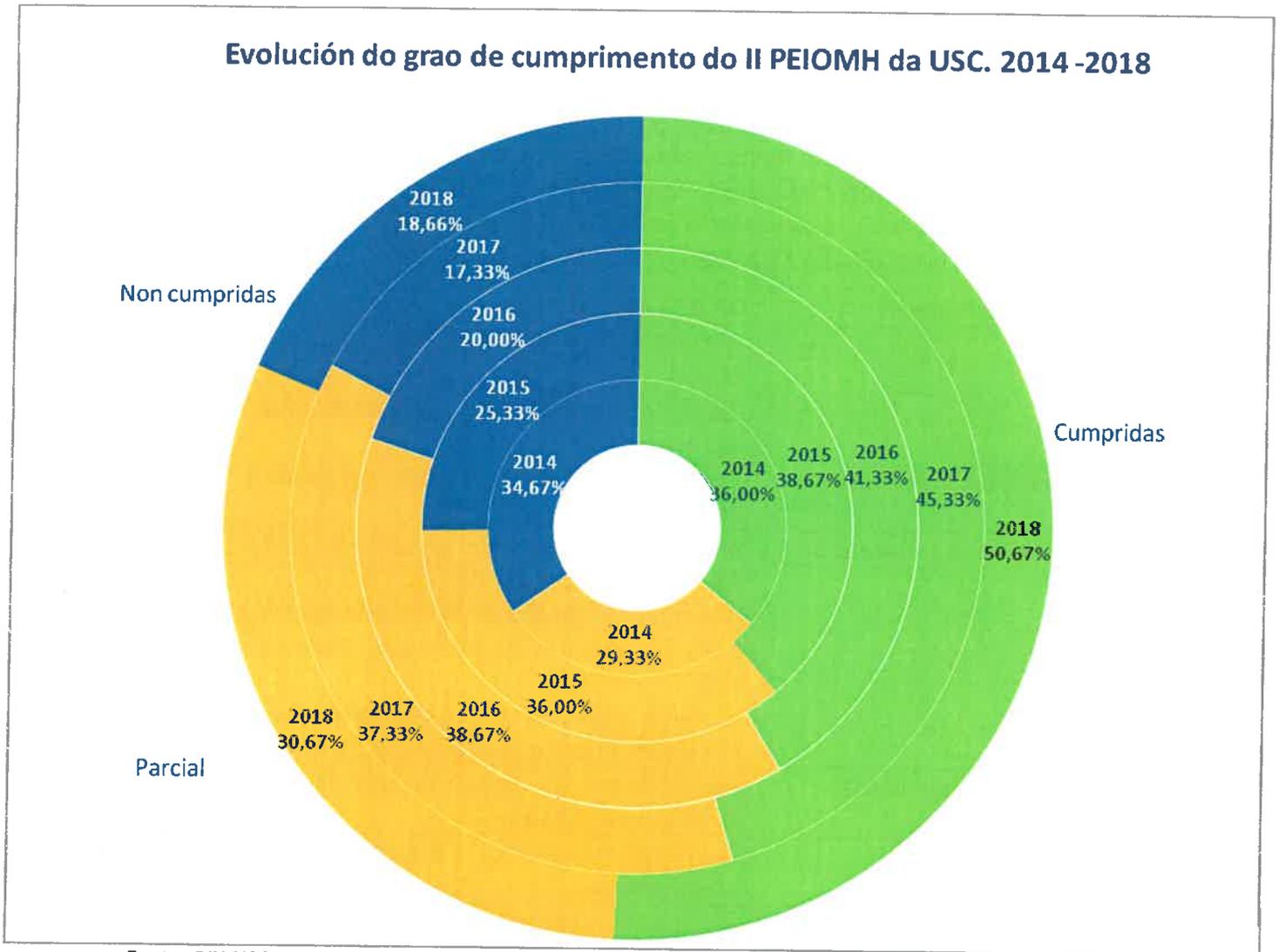
No 2014 comezou a súa andadura o II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (II PEIOMH), que constitúe a folla de ruta en materia de políticas de igualdade de xénero da nosa universidade para o período 2014-2018. Este Plan contén as seguintes 6 áreas de actuación: Políticas da USC; Formación, docencia e investigación; Presenza, promoción e representación; Conciliación e corresponsabilidade; Acoso e actitudes sexistas; Condicións sociosanitarias no traballo. En total o Plan contén 9 obxectivos xerais, 24 obxectivos específicos e 75 accións.

ÁREAS DE ACTUACIÓN II PEIOMH	OBXECTIVOS XERAIS
1. Políticas da USC	-Visibilizar o compromiso institucional coa igualdade de xénero. -Implicar a comunidade universitaria coa transversalidade de xénero
2. Docencia, formación e investigación	-Promover a introdución da perspectiva de xénero na docencia e na investigación
3. Presenza, promoción e representación	-Promover a igualdade de oportunidades na traxectoria laboral do persoal da USC -Promover a igualdade de oportunidades e o equilibrio na presenza entre as alumnas e os alumnos nas titulacións da USC -Garantir a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións
4. Conciliación e corresponsabilidade	-Facer valer o dereito a conciliación e fomentar a corresponsabilidade
5. Acoso e actitudes sexistas	-Combater o sexismo, a discriminación e as situacións de acoso na USC
6. Condicións sociosanitarias no traballo	-Incorporar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais

AVALIACIÓN ANUAL DO GRAO DE CUMPRIMENTO, BASEADA NOS INDICADORES DE SEGUIMIENTO . 2014-2018

Na revisión da implementación de plans de igualdade no ámbito universitario, atopamos que a avaliación do grao de cumprimento céntrase nunha análise final no último ano de vixencia do Plan. Esta pauta foi a seguida para a avaliación do I PEIOMH da USC, mais non para o II PEIOMH (*Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC. 2014-2018*). A Oficina de Igualdade de Xénero apostou pola posta en marcha dunha análise anual do grao de cumprimento, baseada nos indicadores de seguimento de cada acción, como parte do proceso de implementación do II PEIOMH. Esta análise anual desenvolvida pola Oficina de Igualdade de Xénero, coa colaboración das respostas dos órganos responsables de cada acción, é unha aproximación orientadora na análise da evolución da implantación do II PEIOMH, clave na presentación de resultados anuais para a súa valoración ante a Comisión de Seguimento e Implantación de PEIOMH, na súa difusión na Memoria de Responsabilidade Social da USC e como estímulo na implicación co compromiso coas políticas de igualdade de xénero da nosa universidade.

Gráfico 1. Grao de cumprimento do II PEIOMH. 2014-2018

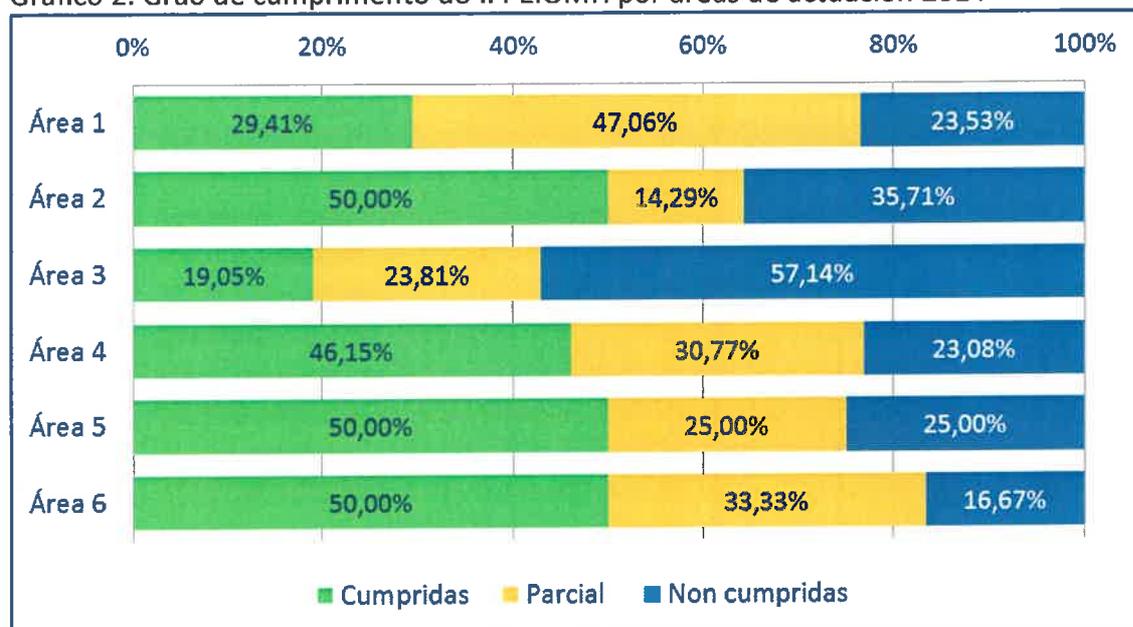


Fonte: OIX-USC

Os resultados globais da análise anual baseada no indicadores de seguimento do II PEIOMH, desenvolvida pola Oficina de Igualdade de Xénero, indican que se avanzou desde un grao de cumprimento do 65,33% das accións (un 29,33% de forma parcial) no 2014 ata acadar un 81,34% (un 30,67% de forma parcial) no 2018 (ver gráfico 1).

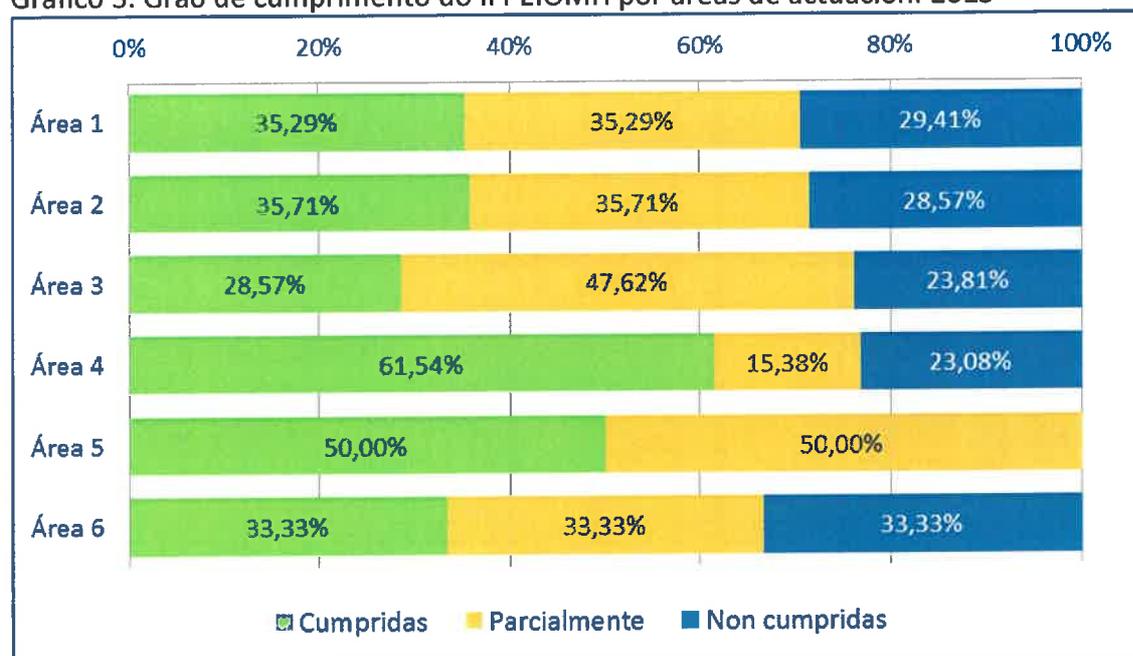
A continuación, presentamos unha análise dos resultados por áreas de actuación.

Gráfico 2. Grao de cumprimento do II PEIOMH por áreas de actuación 2014¹



Fonte: OIX-USC

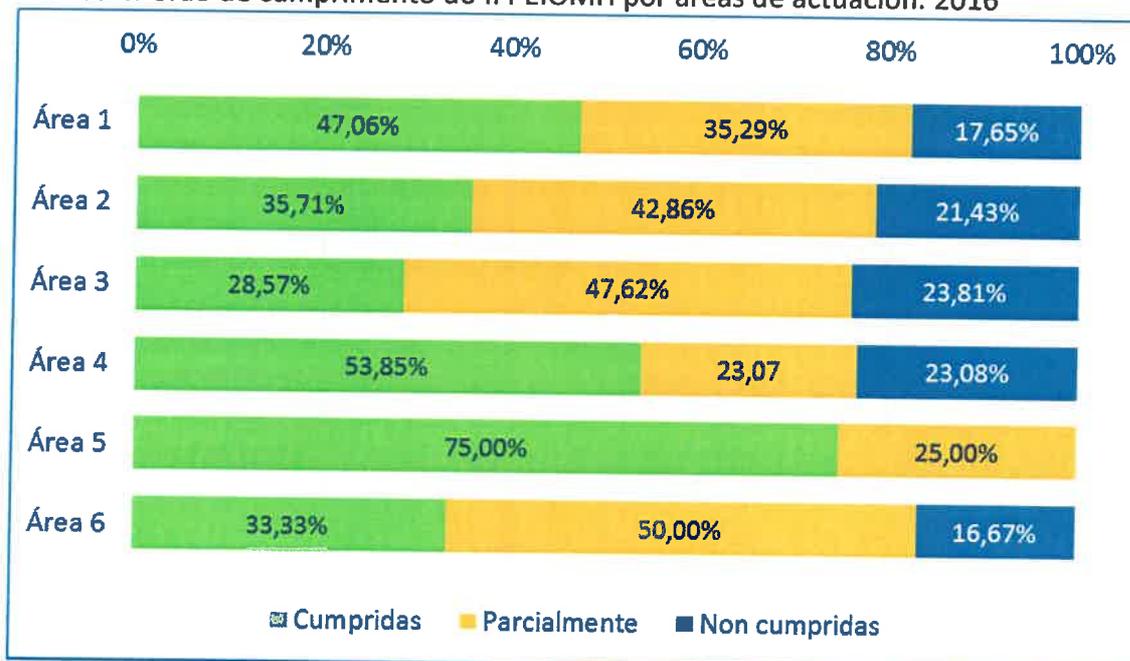
Gráfico 3. Grao de cumprimento do II PEIOMH por áreas de actuación. 2015



Fonte: OIX-USC

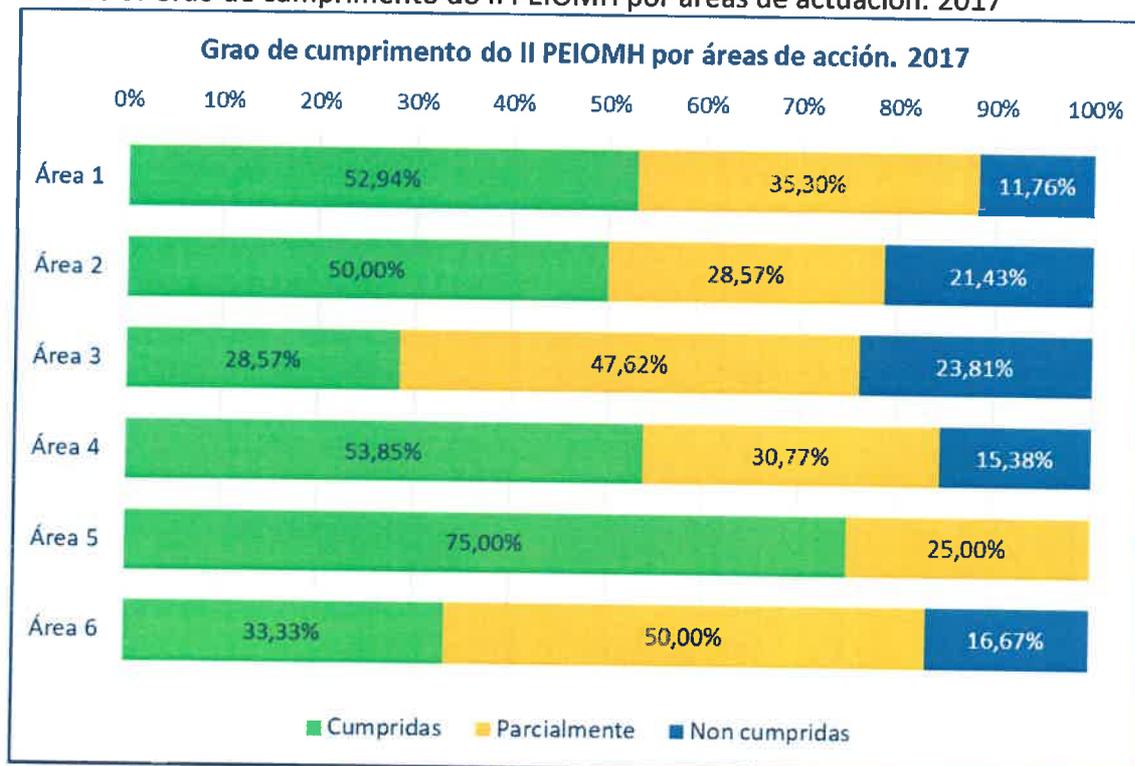
¹ Área 1. Políticas da USC; Área 2. Formación, docencia e investigación; Área 3. Presenza, promoción e representación; Área 4. Conciliación e corresponsabilidade; Área 5. Acoso e actitudes sexistas; Área 6. Condicións sociosanitarias no traballo.

Gráfico 4. Grao de cumprimento do II PEIOMH por áreas de actuación. 2016



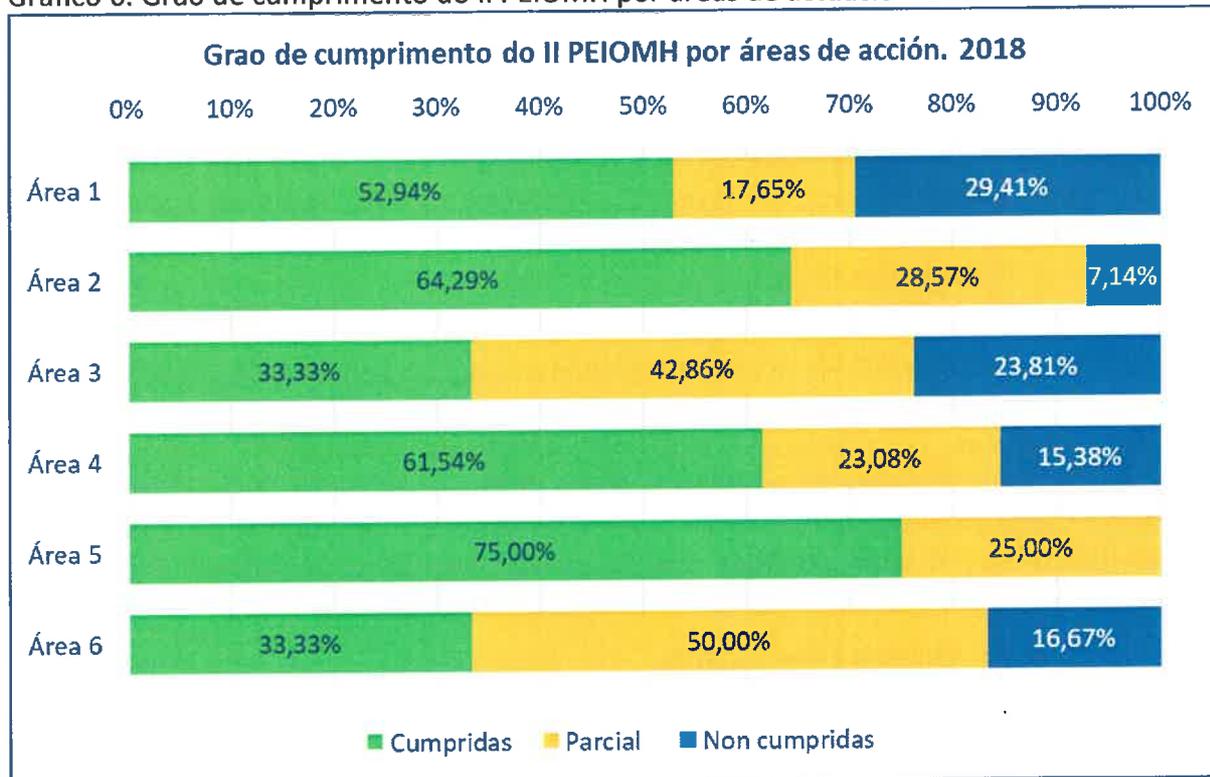
Fonte: OIX-USC

Gráfico 5. Grao de cumprimento do II PEIOMH por áreas de actuación. 2017



Fonte: OIX-USC

Gráfico 6. Grao de cumprimento do II PEIOMH por áreas de actuación. 2018



Fonte: OIX-USC

Área 1. Políticas da USC

Comprende 2 obxectivos xerais, 5 específicos e 17 accións. No período analizado aumentou a porcentaxe das accións que alcanzan un cumprimento total (29,41% en 2014, 35,29% en 2015, un 47,06% no 2016, e un 52,94% no 2017 e no 2018). Tendo en conta as accións acadadas de forma parcial, sitúanos nunha porcentaxe de 70,59% de grao de cumprimento no último ano.

Cabe sinalar, o mantemento de accións como que todas as estatísticas da USC presenten datos desagregados por sexo (en todos os casos que é posible), a inclusión da variables sexo nas enquisas e aplicacións informáticas, a difusión do II PEIOMH; así como dar prioridade ás noticias relacionadas cos logros en materia de igualdade no Xornal da USC.

Consolidáronse accións relativas ao obxectivo de visibilizar o compromiso institucional coa igualdade de xénero: a difusión da Guía de Criterios de Linguaxe non Sexista, a conmemoración das datas consagradas na axenda feminista (como o 8 de marzo e o 25 de novembro) e o recoñecemento pola súa traxectoria a favor da igualdade de xénero, no marco do acto institucional do Día Internacional das Mulleres, a unidades ou servizos como a Escola Infantil Breogán (servizo fundamental nas políticas activas de conciliación da vida laboral e persoal da nosa comunidade universitaria) no 2014 e ao Programa Woman Emprende (espazo referente de promoción do emprendemento universitario feminino) no 2015, e ao Servizo de Normalización Lingüística no 2016 (por promover o uso non sexista da linguaxe), No 2017 recaeu na Escola Politécnica Superior (por fomentar e difundir a investigación na perspectiva de xénero e promover a igualdade de oportunidades entre os e as estudantes da USC, favorecendo a elección de especializacións non baseadas en estereotipos de xénero) e no 2018 no Instituto de Ciencias da Educación (pola súa labor

docente e de investigación na que pon en valor o papel fundamental da Educación na transmisión, sensibilización e formación en igualdade de xénero).

Ademais, da conmemoración do 11 de febreiro, máis recentemente proclamado² *Día Internacional das Mulleres e as Nenas na Ciencia*, con actividades como a “Exposición Mulleres no laboratorio: primeiras científicas da USC”, elaborada pola investigadora da USC Xoana Pintos Barral (autora de tese de doutoramento 'As mulleres nos estudos experimentais na Universidade de Santiago: 1910-1960') e a “Editaton(a): Investigadoras na USC: as pioneiras”, coordinada pola Biblioteca Universitaria e a OIX-USC, coa colaboración de Galipedia e a Asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnólogas de Galicia (AMIT-Gal).

Avanzouse no cumprimento de accións relacionadas coa asunción de responsabilidade no seguimento de políticas de igualdade coa creación de comisións de xénero na maioría dos centros³, pero non nos servizos e áreas de xestión da universidade. Tampouco se aumentou o número de mulleres Honoris Causa (habendo só unha: a escritora Nélida Piñón, nomeada en 1998), nin posto en marcha a realización de informes de impacto de xénero (aínda que é unha temática que se incluíu nalgunhas das accións formativas dirixidas ao persoal de administración e servizos nos primeiros anos).

Área 2. Formación, docencia e investigación

Comprende 1 obxectivo xeral, 3 específicos e 14 accións. Mantense a porcentaxe de accións non cumpridas (35,71%) nos dous primeiros anos. Mentres que no 2017 experimenta un importante aumento a porcentaxe de accións cumpridas de forma total acadando o 50% e un 64,29% no último ano, baixando a porcentaxe de acción non cumpridas ata só un 7,14%.

Consolidouse a convocatoria anual de premios á introdución da perspectiva de xénero na docencia e a investigación, dirixida ao persoal docente e investigador da USC, que en 2018 alcanzou a súa novena edición. Cabe destacar, que esta iniciativa foi unha das dez boas prácticas de promoción da igualdade de xénero nas universidades e centros de investigación (de entre máis de 50 de toda a Unión Europea), seleccionadas no marco dun proxecto do *European Institute for Gender Equality* (EIGE) e a Dirección Xeral da Comisión Europea, e incluídas na ferramenta en liña ([GEAR tool](#))⁴ para apoiar a organizacións investigadoras (como as universidades) na creación, execución, seguimento e avaliación dos plans de igualdade de xénero.

Con todo, a menor participación na modalidade docencia dos Premios á Introdución da perspectiva de xénero (34 das 121 propostas recibidas ao longo das nove edicións⁵) confirman a incorporación aínda parcial desta perspectiva. Aínda que existen materias e estudos de posgrao específicos de temática de xénero (como o Máster en Educación, Xénero e Igualdade da USC), a maioría das disciplinas das titulacións seguen sen incluír nos seus programas e guías docentes ningunha referencia á perspectiva de xénero.

Por iso, son importantes as sinerxías creadas entre iniciativas coa difusión dos traballos gañadores destes premios á introdución da perspectiva de xénero (tanto na modalidade de investigación como na docente) na Xornada Universitaria Galega en Xénero (organizada en colaboración coas outras dúas universidades galegas), así como a visibilización das

² Proclamado pola UNESCO no 2015.

³ Dos 25 centros: 2 en 2014, 9 en 2015 acadando a cifra de 16 no primeiro trimestre de 2017, e 18 no 2018.

⁴ <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

⁵ Dato a decembro de 2018.

experiencias gañadoras na modalidade de docencia nos obradoiros de formación en xénero dirixidos ao persoal docente investigador da USC.

Avanzouse na incorporación da perspectiva de xénero na investigación con accións como a creación dun itinerario formativo en xénero, entre as actividades de formación transversal, da Escola de Doutoramento Internacional no 2014. Cabe sinalar, que coa promoción da OIX-USC, esta iniciativa foi retomada no 2018, dentro das actividades formativas transversais ofertadas polo CIEDUS. Por outra banda, deuse continuidade á oferta de actividades formativas con contidos de xénero tanto para o persoal docente investigador como para o de administración e servizos.

Área 3. Presenza, promoción e representación

Comprende 3 obxectivos xerais, 9 específicos e 21 accións. É a área que experimentou un maior aumento da porcentaxe das accións cumpridas, pasando dun 42,86% de accións cumpridas (un 23,81% de forma parcial) no 2014 a un 76,19% (un 47,62% de forma parcial) en 2015, porcentaxes que se mantiveron en 2016 e 2017. No 2018 mantívose tamén no 76,19%, experimentando un lixeiro ascenso ata o 33,33% no grado de cumprimento de forma total (42,86% de forma parcial).

Cabe sinalar o cumprimento, sempre que sexa posible, de garantir o equilibrio entre o número de mulleres e homes na composición das comisións de selección de persoal. Así mesmo, nos procesos de concorrencia competitiva a prazas de persoal, tanto laboral como funcionario, as comisións deben ser paritarias, agás que por causas xustificadas non se poida dar a paridade.

Entre as actividades vinculadas á promoción de vocacións científicas nas mulleres, en 2015 realizouse a Xornada Mulleres na Ciencia, na que se constituíu o nodo en Galicia da asociación AMIT (Asociación de Mulleres Investigadoras e Tecnólogas). Esta sería a base do programa *Unha enxeñeira ou científica en cada cole* iniciado en 2016, no marco do convenio de colaboración en materia de igualdade co Concello de Santiago de Compostela, coa finalidade de visibilizar a enxeñeiras e científicas da USC para promover a creación de referentes femininos e incentivar a presenza de mozas nas carreiras relacionadas coas disciplinas coñecidas como STEM (Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñaría e Matemáticas), caracterizadas por unha baixa porcentaxe de alumnas. Na súa terceira edición no 2018 impartíronse, por investigadoras da USC e do CESGA, 18 obradoiros en 10 dos 13 centros públicos de educación infantil e primaria do concello de Santiago. Esta iniciativa a nivel local acadou unha considerable participación, ao redor de 432 estudantes, e excelente acollida por parte dos centros.

Por outra banda, entre as accións asociadas ao obxectivo de “favorecer as saídas profesionais e a incorporación ao mercado de traballo en igualdade de condicións”, consolídase o fomento do emprendemento feminino a través do *Programa Woman Emprende* da USC, programa pioneiro e referente universitario do fomento do emprendemento feminino na creación de empresas de base tecnolóxica universitarias.

No relativo ao obxectivo de “garantir a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións”, e que a maternidade ou paternidade non supoña a perda de dereitos representativos e de participación, cabe destacar que o Regulamento do Claustro Universitario (aprobado o 26 de xuño de 2015) e o *Regulamento*

de Réxime Interno do Consello de Goberno da USC (aprobado o 17 de decembro de 2014) establecen medidas de conciliación da vida familiar e laboral para os membros do Claustro e do Consello de Goberno.

Mentres que o obxectivo específico de fomentar a investigación entre as mulleres, vinculado a accións positivas de estímulo da presenza de investigadoras principais en proxectos de financiamento público, non se desenvolveu en ningún dos dous anos avaliados.

Área 4. Conciliación e corresponsabilidade

Comprende 1 obxectivo xeral, 2 específicos e 13 accións. Nesta área se presenta un considerable avance na porcentaxe de accións cumpridas de forma total (pasando dun 46,15% en 2014 a un 61,54% en 2015, un 53,85% no 2016 e no 2017, acadando no 2018 o 61,54%).

Consólidase a potenciación dunha das accións que conta cunha considerable popularidade dentro do persoal da USC: o programa Verán CampUSC, programa de campamentos urbanos para fillos e fillas (de 3 a 13 anos de idade) de membros da comunidade universitaria, de asistentes a congresos e cursos de verán da USC e público en xeral. Así mesmo, consolídase o servizo da Escola Infantil Breogán (no campus de Santiago) e o “cheque bebé” (axuda económica ao persoal da USC do campus de Lugo para a escolarización de nenos e nenas de 0 a 3 anos). Por outra banda, tamén hai que sinalar os convenios de colaboración con centros de días.

Mais, cómpre continuar a avanzar nas medidas de conciliación e corresponsabilidade para reducir a fenda de xénero no impacto das responsabilidades familiares na consolidación e promoción profesional, en especial, no caso do persoal docente e investigador.

Área 5. Acoso e actitudes sexistas

Comprende 1 obxectivo xeral, 2 específicos e 4 accións. É a única área na que se logrou o cumprimento de todas as accións no 2015, aínda que a metade só de forma parcial. Sendo o 2016, cando se chegou ao 75% de grado de cumprimento total, manténdose no 2017 e no 2018.

No marco da conmemoración do *Día Internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres*, deuse lectura dun manifesto, sendo o grupo encargado da súa redacción as representantes da unidade de xénero do grupo de investigación REDE-ARMELA no 2014, a Unidade de Psicoloxía Forense en 2015, no 2016 o grupo de investigación en Saúde Mental e Psicopatoloxía, no 2017 polo Instituto de Ciencias da Educación (coa colaboración investigadoras e investigadores do ICE) e 2018 deuse lectura ao manifesto institucional e RUIGEU⁶.

Por outra banda, co obxectivo de sensibilizar e combater a violencia de xénero, convocouse o *II Concurso de Relatos curtos contra a violencia de xénero*, dirixido ao estudantado, e cuxos relatos finalistas recolléronse na publicación *7 Relatos curtos contra a violencia de xénero*. En 2014, púxose en marcha o *Concurso de Lemas contra a violencia de xénero*, para o alumnado residente no Sistema Universitario de Residencias. No 2016 estendeuse a convocatoria a

⁶ Rede de Unidades de Igualdade de Xénero das Universidades Españolas para a Excelencia Universitaria

todo o alumnado da nosa universidade, acadando no 2018 a súa quinta edición. Así mesmo, no 2015, desde a Oficina de Igualdade de Xénero colaborouse coa Marcha contra a violencia de xénero (organizada polo alumnado da titulación de Educación Social) e co Programa de Concienciación e Prevención da violencia de xénero nos 7 campus universitarios da Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia, así como coa *Xornada de prevención e sensibilización da violencia sexual na mocidade* no 2017. Neste ano a USC sumouse nos dous campus á Campaña "En negro contra as violencias" (iniciativa do concello de Santiago de Compostela) e no 2018 se ampliou a implicación nesta campaña coa colaboración dos distintos servizos e centros na elaboración do álbum de fotografías "A USC en negro" no facebook da USC.

No período 2015-2016 púxose en marcha o proceso de elaboración do Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, establecido na acción 5.1. do II PEIOMH, de aplicación a toda a comunidade universitaria. Aínda que o Protocolo proxectado seguía os principios e estratexias comúns aos textos homólogos vixentes noutras universidades españolas, no proceso de elaboración considerouse necesario estender o seu ámbito de aplicación á prevención e actuación fronte a situacións de acoso por razón de orientación sexual ou identidade de xénero; así como incidir na fase preventiva, mediante o desenvolvemento de accións orientadas a informar, sensibilizar e formar. Finalmente, o "Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC" entrou en vigor o pasado 14 de xaneiro de 2017. Finalmente, cabe sinalar que vinculado ao Protocolo, ofertouse no ano 2017, o curso *Acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero no contexto universitario*, para ao PDI e PAS nos dous campus, que estivo especialmente dirixido a representantes de dirección dos centros, PDI e PAS con postos de responsabilidade, e representantes dos traballadores e traballadoras da USC. As accións dirixidas ao alumnado nesta temática previstas están pendentes da súa posta en marcha xunto a unha nova fase do programa de comunicación do Protocolo.

Área 6. Condicións sociosanitarias no traballo

Comprende 1 obxectivo xeral, 3 específicos e 6 accións. Só un terzo das accións desta área manteñen un grado de cumprimento total nos cinco anos analizados. Mentres que o 50% das accións desta área se cumpriron de xeito parcial.

Destaca o labor do Servizo de Vixilancia da Saúde da USC, en cuestións como a protección da maternidade. Así como, o traballo desenvolvido polo Servizo de Prevención de Riscos na detección de riscos relacionados coa organización do traballo que a afecten á seguridade e saúde de mulleres e homes, vinculado á implantación da aplicación do método de avaliación de riscos de natureza psicosocial con perspectiva de xénero.

Con todo, accións como a progresiva adaptación dos espazos para as mulleres embarazadas non se están cumprindo debido aos custos económicos implícitos.

Conclusións do proceso de análise anual baseado nos indicadores de seguimento

A análise anual baseada en indicadores levada a cabo pola Oficina de Igualdade de Xénero é unha avaliación parcial, pero orientadora na análise da evolución da implementación do II PEIOMH e no futuro labor da elaboración do terceiro Plan de Igualdade da USC.

A medición do grao de cumprimento das accións non só é importante para a análise anual do seguimento do PEIOMH, senón que tamén constitúe unha ferramenta útil para implicar aos distintos órganos responsables, promotora da sensibilización coa perspectiva de xénero e impulsora do compromiso coas políticas de igualdade no ámbito universitario.

Propostas de medidas relativas ao compromiso coa igualdade de xénero

- Elaboración e posta en marcha do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC, dotando un orzamento adecuado. Un proceso participativo que conte coa representación de toda a comunidade universitaria (PAS, PDI e alumnado), coa implicación do equipo de dirección e a colaboración asesora do noso persoal investigador experto en estudos de xénero.
- Potenciar o apoio ás comisións de igualdade de xénero creadas nos centros e, en especial, á Oficina de Igualdade de Xénero como coordinadora da implementación do Plan de Igualdade.
- Desenvolver campañas de sensibilización que resalten o valor da igualdade de xénero.
- Acrecentarmos o número de doutoras honoris causa (a USC só conta con 1).
- Consolidar a oferta formativa en xénero para o PDI e o PAS, asemade a posta en marcha dun itinerario formativo para o noso alumnado en materia de igualdade, xénero e diversidade afectivo-sexual.
- Fomentar a incorporación da perspectiva de xénero na docencia.
- Posta en marcha de accións positivas de estímulo da presenza de investigadoras principais en proxectos de financiamento público.
- Promover políticas que favorezan a conciliación e o avance na corresponsabilidade, para reducir a fenda de xénero no impacto das responsabilidades familiares na consolidación e promoción profesional, en especial, no caso do persoal docente e investigador.
- Potenciar o plan de comunicación do Protocolo de Prevención e Actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero
- Dar resposta á demanda dun protocolo de actuación para o cambio de nome de uso común (sentido) e cambio de nome legal das persoas trans na nosa universidade.