



Actualización do diagnóstico de igualdade na USC. 2020

OFICINA DE IGUALDADE DE XÉNERO

Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Servizos

Universidade de Santiago de Compostela

Introdución

A Universidade de Santiago de Compostela (USC) foi unha das primeiras universidades españolas en crear unha Oficina de Igualdade de Xénero no 2006, adiantándose á Lei Orgánica 4/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes; e a primeira universidade galega en contar cun plan de igualdade, coa aprobación en 2009 do I Plan Estratéxico da Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (PEIOMH).

A actualización do diagnóstico de igualdade da nosa universidade, que presentamos neste documento, xunto cos resultados da avaliación do grao de cumprimento do II PEIOMH (aprobado en Consello de Goberno do 16 de decembro de 2013) constituíron ferramentas fundamentais para a elaboración da proposta de III PEIOMH.

Unha primeira parte, como caracteriza a este tipo de diagnóstico no ámbito universitario, está centrada na actualización da información sobre a presenza de mulleres e homes nos distintos colectivos e actividades esenciais da comunidade universitaria (datos a 31 de decembro de 2020). Entre algunhas das principais novidades, cabe sinalar a inclusión dun epígrafe específico para o persoal investigador e de apoio á investigación, e a ampliación de apartados coa recollida de datos sobre os resultados dos procesos de probas de selección e contratación de persoal ou, no epígrafe de investigación, os de sexenios recoñecidos. Así mesmo, incorporamos epígrafes para a recompilación de datos sobre a participación do persoal nas accións formativas ofertadas, as solicitudes en materia de conciliación e os do rexistro da Oficina de Igualdade de Xénero, relativos ás denuncias recibidas de activación do *Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero* (desde a súa entrada en vigor o 14 de xaneiro de 2017).

O noso agradecemento pola colaboración das seguintes unidades e servizos, como fontes principais na recollida de datos e información, para a elaboración desta actualización do diagnóstico de igualdade: área de Calidade e Mellora dos Procedementos, servizo de Xestión de Persoal, servizo de Planificación e Programación de PAS, Servizo de Planificación de Persoal Docente e Investigador, subárea de Convocatorias e Programas de Recursos Humanos, Programa de Formación e Innovación Docente, vicexerencia do Campus de Lugo, fundación USC-Deportiva, Escola Infantil Breogán.

Por outra banda, presentamos os principais resultados da análise do grao de cumprimento do II PEIOMH, desenvolvida ao longo do período 2014-2020 pola Oficina de Igualdade de Xénero a partir dos indicadores de seguimento e das respostas dos distintos órganos responsables das 75 accións, distribuídas nas 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. Finalmente, sinalamos as principais propostas de medidas, baseadas nos resultados da actualización do diagnóstico de igualdade e a avaliación do grao de cumprimento do II PEIOMH.

Nas seguintes actualizacións de diagnóstico de Igualdade da nosa universidade, será importante desenvolver unha análise baseada en indicadores para detectar o grao de incorporación da perspectiva de xénero nas distintas titulacións. Asemade, será fundamental os avances na implementación do rexistro salarial, que permita dispoñer de datos para a inclusión da avaliación da fenda de xénero cara ao desenvolvemento dunha auditoría retributiva e o deseño de medidas de actuación.

ACTUALIZACIÓN DO DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE NA USC. 2020

1. PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

- Distribución de mulleres e homes no PDI
- Distribución de mulleres e homes no PDI por categoría
- Distribución de mulleres e homes por intervalos de idade e categoría do PDI
- Distribución de mulleres e homes no PDI segundo a duración do contrato e tipo de dedicación
- Distribución de mulleres e homes no PDI por departamento
- Distribución de mulleres e homes nos procesos de selección e contratación do PDI

2. PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PAS)

- Distribución de mulleres e homes no PAS
- Distribución de mulleres e homes por intervalos de idade e categoría do PAS
- Distribución de mulleres e homes no PAS por grupo
- Distribución de mulleres e homes no PAS segundo tipo de vinculación
- Distribución de mulleres e homes no PAS por centro de traballo
- Distribución de mulleres e homes nos procesos de selección e contratación do PAS

3. PERSOAL INVESTIGADOR E DE APOIO Á INVESTIGACIÓN

- Distribución de mulleres e homes do persoal investigador e de apoio á investigación
- Distribución de mulleres e homes no persoal investigador contratado por intervalos de idade e categoría
- Distribución de mulleres e homes do persoal investigador e de apoio á investigación por tipo de contrato
- Distribución de mulleres e homes nos procesos de contratación do persoal investigador e de apoio á investigación

4. ESTUDANTES

- Distribución de mulleres e homes no alumnado
- Distribución de mulleres e homes segundo o campus da titulación en que se matriculan
- Distribución de mulleres e homes no alumnado por áreas de coñecemento
- Distribución de mulleres e homes no alumnado por titulación
- Distribución de mulleres e homes no doutoramento
- Distribución de mulleres e homes no doutoramento por grandes áreas
- Distribución de mulleres e homes que acadan o título de doutoramento

5. PARTICIPACIÓN NOS ÓRGANOS DE GOBERNO, XESTIÓN E REPRESENTACIÓN.

- Distribución de mulleres e homes no Consello de Goberno e no Claustro Universitario
- Distribución de mulleres e homes nas direccións dos centros e dos departamentos

6. INVESTIGACIÓN

- Coordinación de grupo de investigación
- IP de proxectos de investigación
- Captación de recursos externos de I+D
- Sexenios recoñecidos

7. FORMACIÓN DO PERSOAL

- Participación de mulleres e homes nos cursos do Programa de Formación e Innovación Docente
- Participación de mulleres e homes nos cursos do Programa de Formación para o PAS
- Participación nas accións formativas en materia de xénero

8. CONCILIACIÓN

- Distribución de mulleres e homes solicitantes de permisos e excedencias por conciliación
- Distribución de mulleres e homes no uso dos servizos de conciliación corresponsable

9. ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE DE XÉNERO

- Rexistro de actuacións

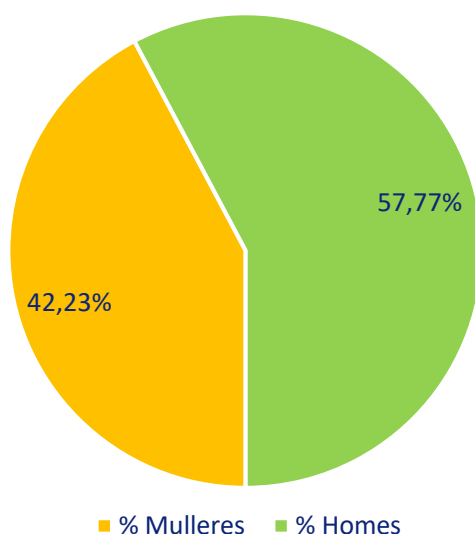
10. GRAO DE CUMPRIMENTO DO II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES (PEIOMH). 2014-2020

1. PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

Distribución de mulleres e homes no PDI

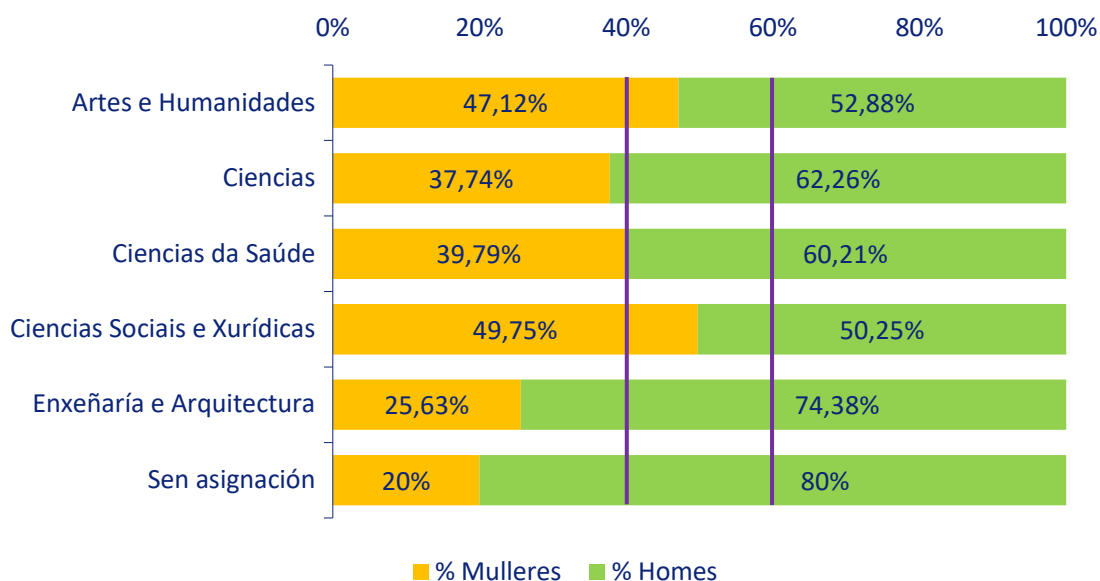
A presenza de mulleres entre o persoal docente e investigador (PDI) experimenta unha pequena subida con respecto aos datos do 2010, onde as profesoras eran o 38,61% dun colectivo composto por 2.300 persoas. No 2020, o colectivo diminuíu no número de efectivos, situándose en 2.046 persoas, do cal a porcentaxe de mulleres acada un 42,23%. A situación mostra **paridade entre mulleres e homes no PDI**. Dende o 2005 a porcentaxe de mulleres aumentou dun 38% ao 41,26% no 2015, o que denota no 2020 unha subida de case un punto desde o 2015, e máis de 4 puntos se nos remontamos ao 2005.

Persoal docente e investigador. Mulleres e homes. 2020



Na análise da distribución do PDI por área de coñecemento observamos como **a maioría do PDI feminino se concentra nas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas (49,75%) e a de Artes e Humanidades (47,12%)** e próxima ao 40% na área de Ciencias da Saúde (39,79%). A súa presenza é menor na área de Ciencias (37,74%), e lonxe da paridade na de Enxeñaría e Arquitectura (25,63%).

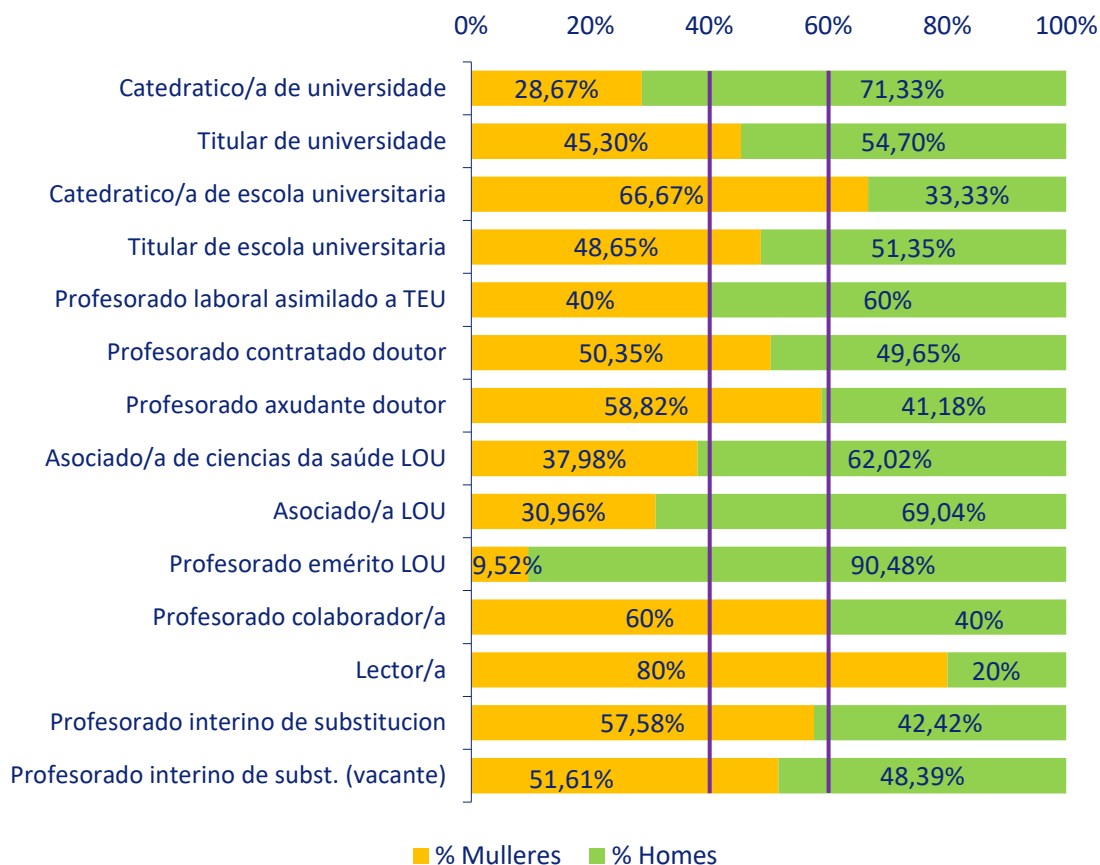
PDI por área de coñecemento. Mulleres e homes. 2020



Distribución de mulleres e homes no PDI por categoría

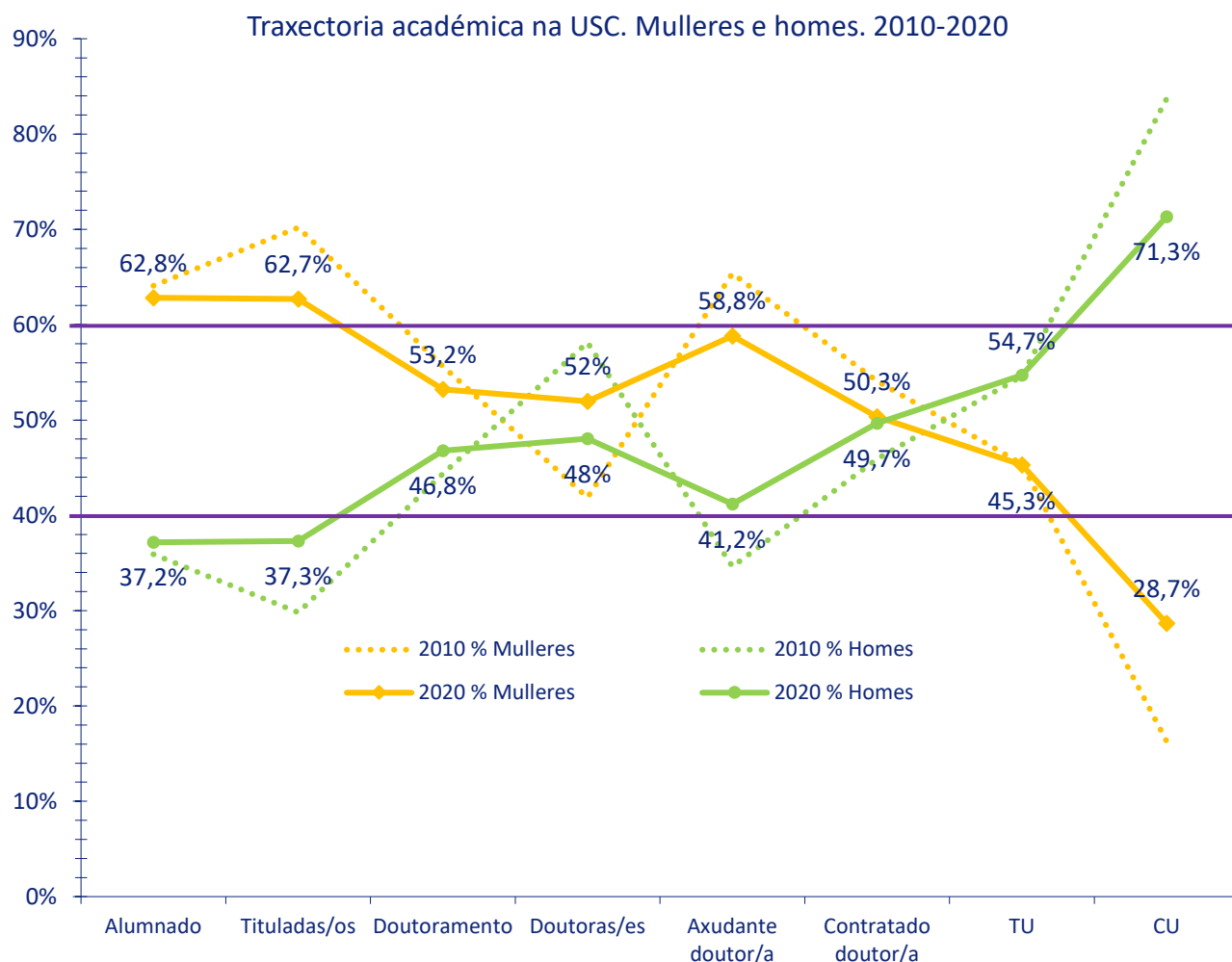
No 2020, a distribución de mulleres e homes no PDI por categoría amosa moitos casos nos que se dá a paridade. Aínda que presenta unha evolución crecente nos último anos, **persiste a segregación vertical cun 28,67% de catedráticas** e as mulleres representan só o 9,52% do profesorado emérito.

PDI por categoría. Mulleres e homes. 2020



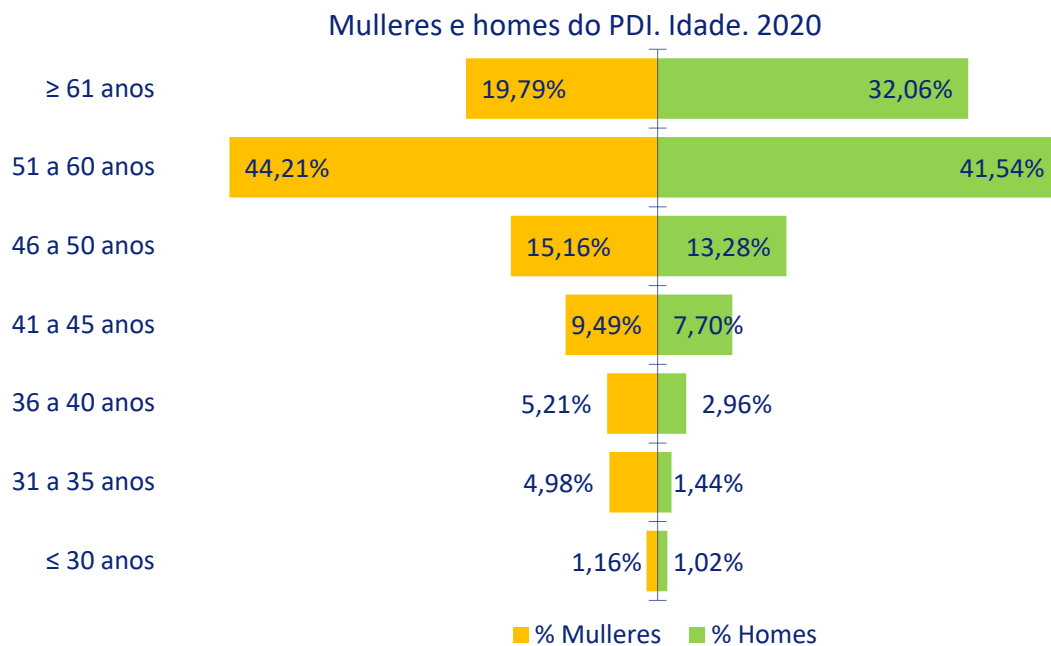
Na análise comparativa da traxectoria académica na USC no período 2010-2020, destacamos os seguintes resultados:

- **A nosa universidade caracterízase pola alta porcentaxe de alumnas**, aínda que descendeu lixeiramente do 64,1% a un 62,8% do estudantado.
- Aumentou a porcentaxe de egresados pasando dun 29,8% no 2010 a un 37,3% no 2020, situándose a das egresadas nun 62,7%.
- As mulleres seguen sendo maioría na etapa de doutoramento. No período 2010-2020, reducen a súa presenza nesta categoría dun 55,6% a un 53,2%.
- **A porcentaxe de mulleres que acadan o título de doutoras** segue unha tendencia positiva dun **41,9% do 2010 a un 52% dez anos despois**.
- Os axudantes doutores pasan dun 34,6% a un 41,2% para o ano 2020.
- O profesorado contratado doutor é o colectivo cun maior equilibrio na presenza de homes e mulleres, cun 49,65% e un 50,35% respectivamente.
- A distribución de homes e mulleres na categoría profesorado titular apenas variou. No 2010 os homes alcanzaban un 54,8% e para o último ano rexistrouse estabilidade na presenza dos homes, cun 54,7%.
- **Na categoría de catedráticos e catedráticas**, os homes presentaban no 2010 un 83,7% que se reduce a un 71,33% no 2020, mentres que **as mulleres ascenden 12 puntos dun 16,3% a un 28,67% no 2020**.



Distribución de mulleres e homes do PDI por intervalos de idade e categoría

En primeiro lugar, observamos que as mulleres teñen unha maior presenza que a dos homes, en especial, nos intervalos de 31 a 35 anos e entre os 36 e 40 anos. No resto de rangos de idade, as porcentaxes que representan para o total das mulleres son similares ás dos homes, agás no colectivo do PDI con máis de 61 anos onde a diferenza é máis acusada. **A idade media do PDI no 2020 sitúase en 54,62 anos, sendo a das mulleres inferior á dos homes (52,74 anos, mentres que a dos homes é de 55,99 anos).**



Así mesmo, a medida que avanza en idade, os homes acadan maior presenza nas categorías máis altas, salvo entre os intervalos de 31 a 35, 36 a 40 e 41 a 45 onde as cifras son similares na maioría das categorías.

PDI por idade, categoría. Mulleres e homes. 2020

	≤ 30		31 a 35		36 a 40		41 a 45		46 a 50		51 a 60		≥ 61	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Catedrático/a de universidade									2	4	44	77	36	123
Titulares de universidade							8	3	50	63	212	248	82	111
Catedrático/a de EU													2	1
Titulares de EU										1	9	5	9	13
Profesorado laboral asimilado a TEU													2	3
Profesorado contratado doutor			3	1	12	6	32	37	36	43	52	48	10	8
Profesorado axudante doutor	3	6	26	8	18	16	15	11	5	5	3	2		1
Asociado/a de ciencias da saúde LOU					1	1	5	4	14	13	39	60	20	51
Asociado/a LOU		1	6	4	7	7	17	27	14	24	13	45	4	28
Profesorado emérito LOU													4	38
Profesorado colaborador/a									3	1	3	3		
Lector/a	4	1	2		1	1	1							
Interinos/as	3	4	6	4	6	4	4	9	7	3	7	3	2	2
Total	10	12	43	17	45	35	82	91	131	157	382	491	171	379

Distribución de mulleres e homes no PDI segundo a duración do contrato e tipo de dedicación

O 76% dos contratos do PDI son a tempo completo. No caso das docentes e investigadoras este tipo de contrato representa o 81,37%, mentres que entre os homes este tipo de contrato corresponde ao 72,08%. A maioría do PDI (68,72%) conta cun contrato indefinido. Pola contra, un 29,75% das mulleres teñen un relación contractual temporal e este tipo de contratos representa o 32,40% no caso dos homes.

PDI por contrato segundo tipo de dedicación. Mulleres e homes. 2020

	Total	Mulleres	Homes
Tempo completo	1555	703	852
%	76%	81,37%	72,08%
Tempo parcial (6 horas)	126	44	82
%	6,16%	5,09%	6,94%
Tempo parcial (3 horas)	115	34	81
%	5,62%	3,94%	6,85%
Tempo parcial (PACS)	208	79	129
%	10,17%	9,14%	10,91%
Non definido	42	4	38
%	2,05%	0,46%	3,21%
Total	2046	864	1182

PDI por contrato segundo tipo de duración. Mulleres e homes. 2020

	Total	Mulleres	Homes
Tempo indefinido			
Funcionario/a de carreira	974	405	569
Funcionario/a de carreira PDI Sergas	36	5	31
Funcionario/a novo Ingreso	83	42	41
Funcionario/a novo Ingreso Sergas	10	2	8
PDI laboral fixo	302	153	149
PDI laboral fixo Sergas	1		1
%	68,72%	70,25%	67,60%
Duración determinada			
PDI laboral temporal	598	253	345
Profesorado emérito	42	4	38
%	31,28%	29,75%	32,40%
Total	2046	864	1182

Distribución de mulleres e homes no PDI por departamento

Neste apartado clasificamos os 50 departamentos da USC, segundo a maior ou menor presenza de homes e mulleres, atendendo ás seguintes categorías:

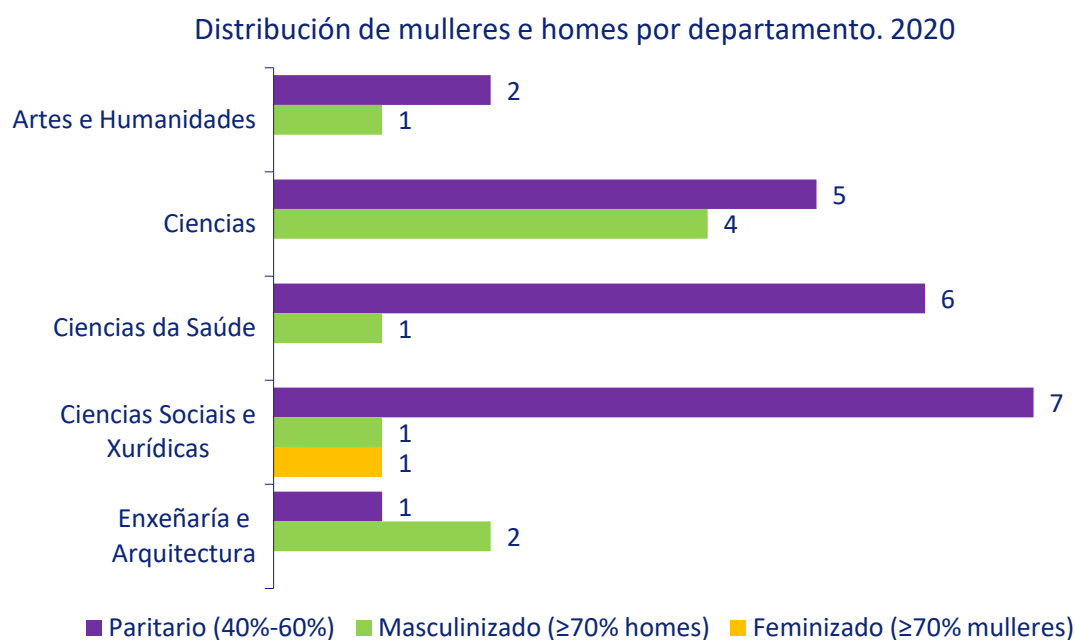
- Departamentos paritarios: Aqueles en que a presenza de cada un dos sexos non supera o 60% e non é inferior ao 40%.
- Departamentos masculinizados: Aqueles en que a presenza de homes é igual ou superior ao 70% do total do seu PDI.
- Departamentos feminizados: Aqueles en que a presenza de mulleres é igual ou superior ao 70% do total do seu PDI.

A USC conta con 21 departamentos paritarios, que representan o 42% do total de departamentos. Nesta categoría sitúanse 2 dos 3 pertencentes á área de Artes e Humanidades; 4 dos 9 da área de Ciencias; 6 dos 7 da área de Ciencias da Saúde; 7 de 10 da área de Ciencias Sociais e Xurídicas e 1 dos tres da área de Enxeñaría e Arquitectura.

Os departamentos masculinizados son os seguintes en maior número, 9 dos 50 existentes (o 18%). A área en que hai proporcionalmente máis departamentos con máis dun 70% de homes entre os seus efectivos é a de Ciencias con 4 departamentos masculinizados dun total de 13. A continuación encontramos, a de Enxeñaría e Arquitectura con 2 dos 4 departamentos, a área de Ciencias Sociais e Xurídicas con 1 dos 15 departamentos. Finalmente, temos a área de Ciencias da Saúde cun único departamento masculinizado dos 10 totais, e a área de Artes e Humanidades cun departamento masculinizado dos 8 que existentes.

Por último, os departamentos feminizados son só 1, que representa o 2% do total. Este atópase na áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas, 1 dos 15 totais, polo que as áreas de Ciencias, Artes e Humanidades, Ciencias da Saúde e Enxeñaría e Arquitectura non presentan ningún departamento feminizado.

Con respecto ao panorama no 2010, obsérvase a reestruturación que levou ao descenso no número total de departamentos cos que contaba a USC pasando de 75 a 50 departamentos. Deses 75 departamentos, o 42,66% eran paritarios, o 32% masculinizados e un 5,3% feminizados. Na análise comparativa **cabe destacar o número de departamentos paritarios e a estabilidade na porcentaxe que representan.**



En definitiva, 31 departamentos dos 50 departamentos sitúanse nalgunha das 3 categorías sinaladas (paritario, masculinizado ou feminizado). Os restantes presentan unha porcentaxe de mulleres ou homes entre o 60 e o 70%. Son 11 os departamentos (o 22% do total) cunha porcentaxe de presenza de homes entre o 60% e o 70% (3 na Área de Artes e Humanidades e na de Ciencias da Saúde, 2 na área de Ciencias e na de Ciencias Sociais e Xurídicas, e 1 na de Enxeñaría e Arquitectura). Mentres que son 8 os departamentos (o 16% do total) nos que a presenza de mulleres está entre o 60% e o 70% (2 tanto na área de Artes e Humanidades como na de Ciencias, 4 na área de Ciencias Sociais e Xurídicas).

Distribución de mulleres e homes nos procesos de selección e contratación do PDI

Nos procesos de selección de PDI resoltos no 2020, atopamos **equilibrio entre homes e mulleres nas persoas seleccionadas nas prazas de PDI funcionario** e de profesorado axudante doutor. Con todo, os datos globais presentan para os homes unha porcentaxe na obtención de praza superior á súa porcentaxe de participación na maioría das categorías.

Resultados dos procesos de selección de PDI. Mulleres e homes. 2020

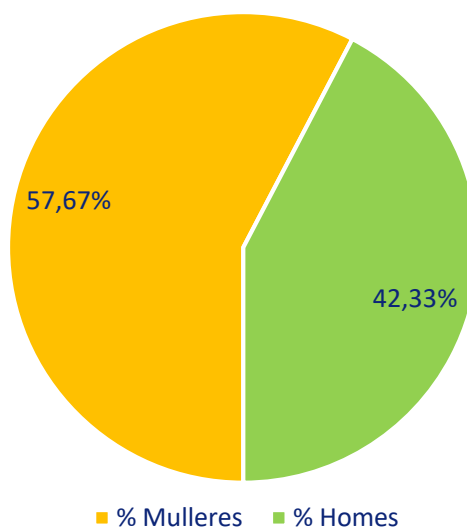
Concursos resoltos. 2020	Participantes		Persoas seleccionadas		Número de prazas
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	
PDI con vinculación permanente					
Catedrático/a de universidade	48,89%	51,11%	46,67%	53,33%	30
Titular de universidade	44,83%	55,17%	44,44%	55,56%	28
Contratado/a doutor/a	60%	40%	60,71%	39,29%	28
PDI con vinculación non permanente					
Axudante doutor/a	57%	43%	50%	50%	44
Profesor/a asociado/a	52%	48%	38%	63%	8
PDI contratado interino					Nº de contratos
Profesorado interino de substitución	71,28%	28,72%	66,67%	33,33%	72

2. PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS (PAS)

Distribución de mulleres e homes no PAS

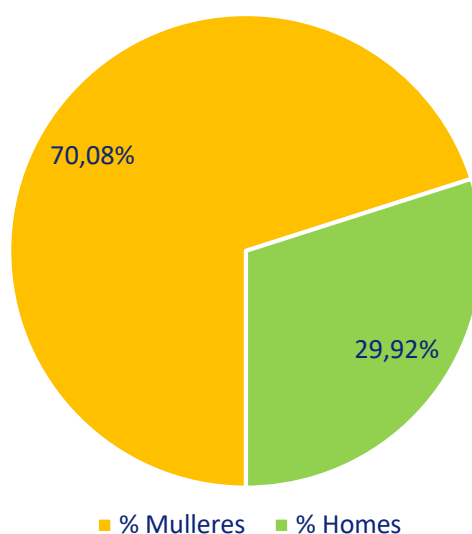
O persoal de administración e servizos acada unha porcentaxe significativa de composición feminina que, a medida que pasaron os anos, traducíuse nunha consolidación da maior presenza das mulleres neste colectivo. No 2005 as mulleres representaban o 56,20% do PAS, logrando o máximo no 2010 cun 57,91%, aínda que no 2015 retrocedeu ata un 56,35%, volvendo a alcanzar datos semellantes ao do 2010, 10 anos despois: **no 2020 as mulleres do PAS representan o 57,67%** (dun total de 1.212 persoas).

Persoal de administración e servizos. Mulleres e homes. 2020



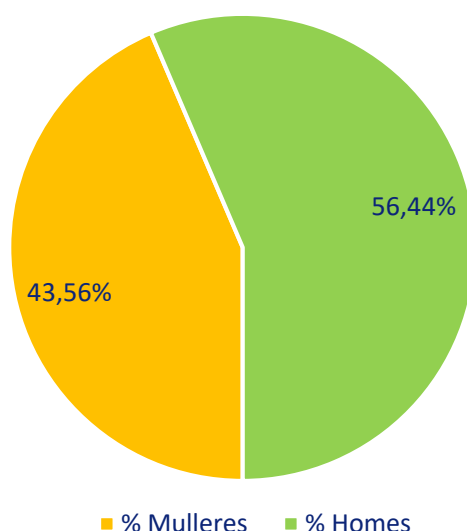
No PAS funcionario persiste a tendencia de **alta presenza de mulleres** avanzando dende un 67,87% no 2005 a **un 70,08% no 2020**, tras pasar por cifras como un 69,64% no 2010 e un 70,05% no 2015.

PAS funcionario. Mulleres e homes. 2020



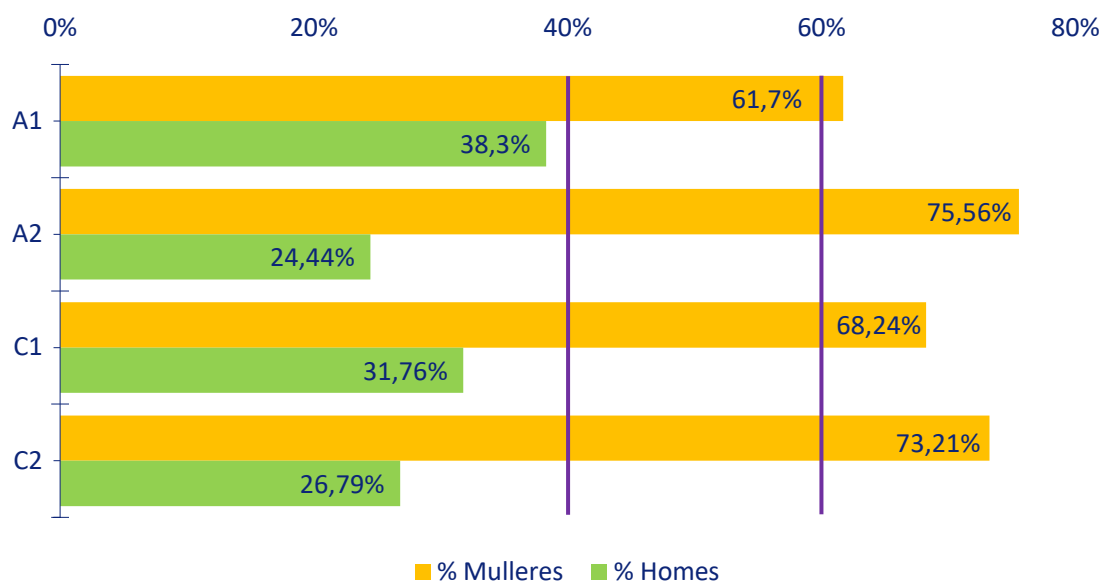
Entre o PAS laboral a distribución de mulleres e homes presenta un contraste con respecto aos datos totais, pois neste colectivo **os homes alcanzan unha maior presenza cun 56,44%**. Neste sentido, cabe dicir que no 2005 as mulleres representaban un 48,27% do PAS laboral, porcentaxe que se reduciu no 2010 e 2015 alcanzando un 44,48% e un 41,88% respectivamente, no 2020 acada un nivel de presenza superior ao de 2015, pero aínda lonxe do conseguido no 2005.

PAS laboral. Mulleres e homes. 2020

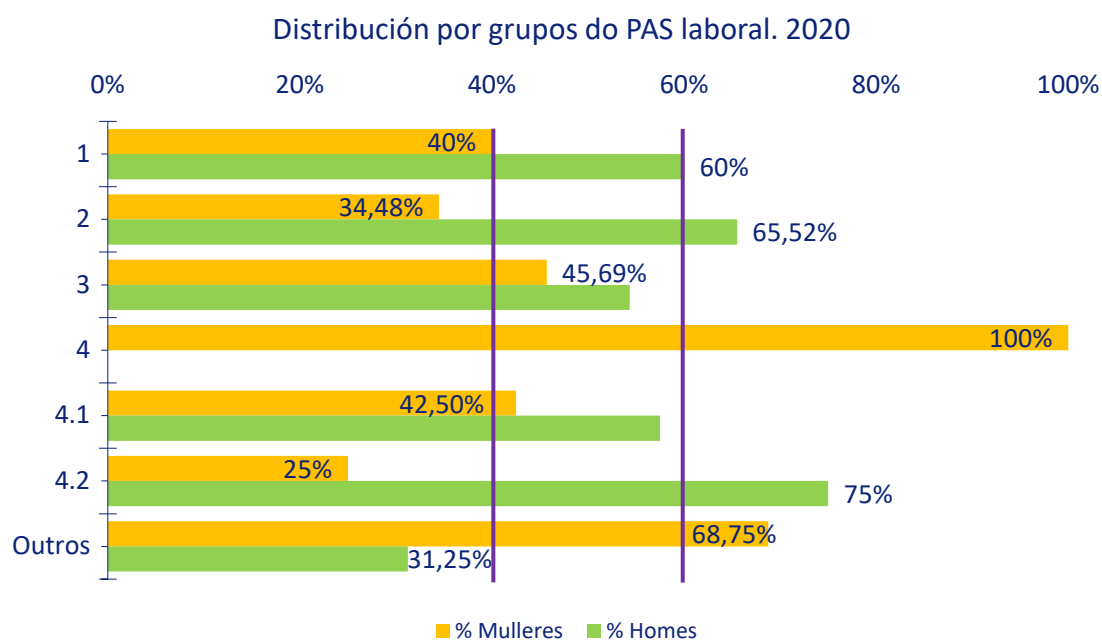


A realidade dunha maior presenza das mulleres no PAS funcionario evidencia o mantemento da tendencia a representar arredor do 60% e o 70%. No 2020 encontramos que as mulleres seguen alcanzando porcentaxes dentro dese intervalo. Non obstante, **nos grupos máis elevados**, como o A1 se contempla unha **diferenza entre mulleres e homes menor** que, en grupos inferiores, sendo o grupo C1 con maior diferenza na distribución por sexo. Ademais, nos grupos A2 e C2 mostrase como os de maior presenza de mulleres.

Grupos do PAS funcionario. Mulleres e homes. 2020

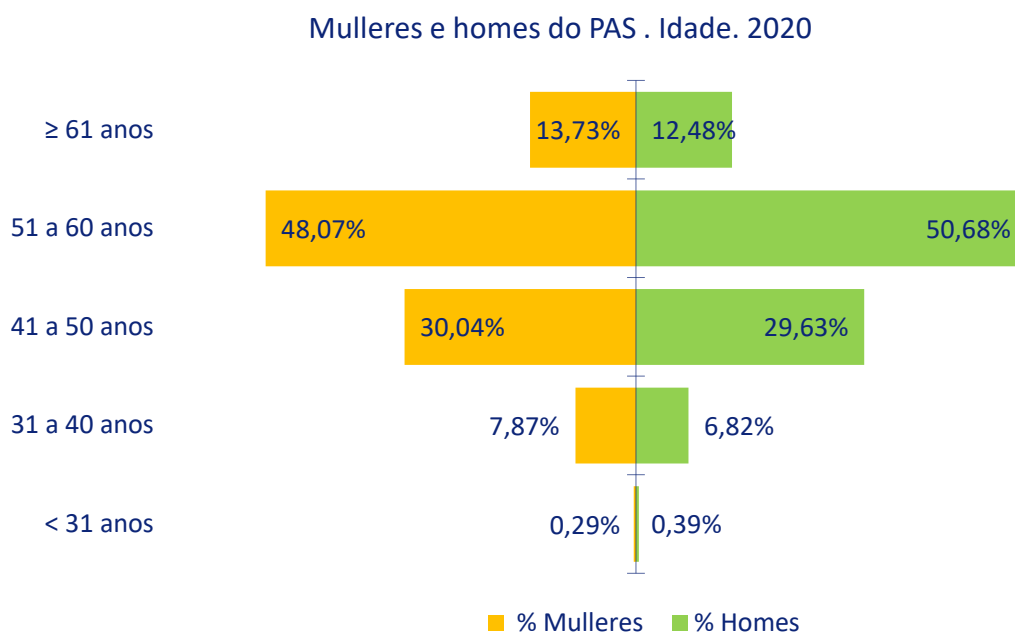


A distribución por grupos do PAS laboral mostra unha realidade contrastada co PAS funcionario, que revela **unha maioría de homes** en todos os grupos, excepto no grupo IV e na categoría outros. Se revisamos a tendencia ao longo do tempo a presenza das mulleres foi aumentando en todos os grupos.



Distribución de mulleres e homes por intervalos de idade e categoría do PAS

A maioría do PAS concéntrase no intervalo de 51 a 60 anos. A distribución por rangos de idade, presenta porcentaxes similares sobre o total de mulleres ás correspondentes aos homes en cada intervalo. **A idade media do PAS no 2020 sitúase en 52,19 anos, con valores próximos a de homes e a de mulleres (52,43 anos e 52,11 respectivamente).**



Segundo os datos que se amosan na seguinte táboa podemos observar a seguinte situación en canto á distribución de mulleres e homes, atendendo a idade e categoría do persoal do PAS:

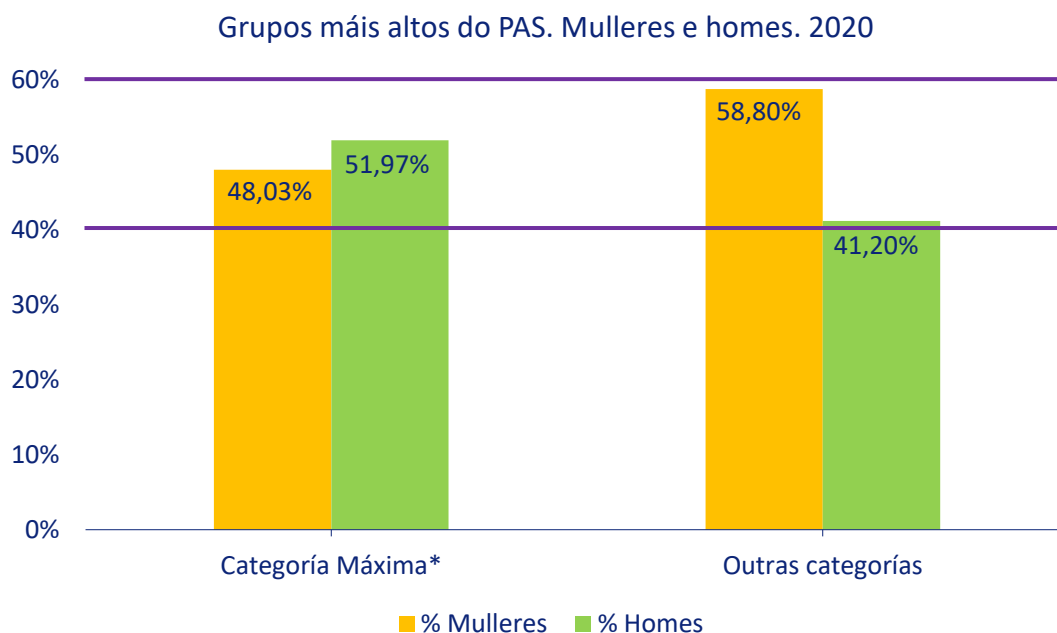
- No PAS funcionario a maioría pertence ao intervalo de 51 a 60 anos. Mentres que a presenza tanto de mulleres como de homes menores de 31 anos é maior nos grupos A1 e C1 que nos grupos A2 e C2, entre aqueles cuxa idade comprende entre os 31 e 40 anos acadase unha cifra máis alta nos grupos C1 e C2, situación que se repite no persoal entre 41 e 50 anos. O persoal entre 51 e 60 anos pertence en maior media ao grupo C1, ao igual que o fan os e as maiores de 60 anos.
- As persoas pertencentes ao PAS laboral tamén se engloban principalmente no intervalo dos 51 aos 60 anos. Neste colectivo están máis presentes os homes en todos os grupos e en todos os rangos de idade, salvo no intervalo de maiores de 60 onde as mulleres son maioría. Atendendo os distintos grupos, encontramos que no grupo 1 os homes acadan cifras máis altas en relación a todos os rangos de idade, excepto en dous, o de entre 31 a 40 e o de maiores de 60, onde as mulleres, con moi pouca diferenza, acadan datos máis altos. No grupo 2 os homes seguen a tendencia, e continúan con cifras altas. No grupo 3, maior presenza de mulleres nos intervalos de 31 a 40, 41 a 50 e 51 a 60 anos. Para os grupo 4.1 e 4.2 vemos que os homes están máis presentes en todos os intervalos, excepto no de máis de 60 anos.

PAS por idade, grupo. Mulleres e homes. 2020

	< 31		31 a 40		41 a 50		51 a 60		≥ 61	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Funcionario										
A1	1		3	3	9	6	12	6	4	3
A2			7	1	14	2	41	11	6	8
C1	1	1	10	3	52	20	125	68	44	16
C2			18	7	62	21	41	15	2	2
Laboral										
1		1	2	1	8	15	17	28	5	3
2				4	6	7	1	7	3	1
3			11	7	37	34	34	51	8	15
4.1				9	18	44	62	73	23	12
4.2							1			3
Outro			4		4	3	2	1	1	1
Total PAS	2	2	55	35	210	152	336	260	96	64

Distribución de mulleres e homes no PAS por grupo

Na lectura conxunta do PAS funcionario e laboral, a análise amosa cambios significativos no relativo aos grupos máis altos. Aínda que **a presenza feminina nos grupos A e I** seguen sendo menor que no global do PAS, as mulleres pasaron de ser minoría no 2005 cun 41,67%, no 2010 representaban o 54,73% do PAS nos grupos máis altos e pasaron a **un 48,03% en 2020**. Por outra banda, na actualidade as mulleres ocupan o 58,80% noutras categorías.



Distribución de mulleres e homes no PAS segundo tipo de vinculación

A maioría do persoal de administración e servizos ten una vinculación laboral indefinida. No persoal funcionario de carreira ou persoal laboral fixo, a proporción é dun 60,94% para as mulleres, mentres que entre os homes este tipo de vinculación representa o 65,31%.

PAS segundo tipo de vinculación. Mulleres e homes. 2020

Persoal de administración e servizos	Total	Mulleres	Homes
Persoal funcionario de carreira	409	282	127
%	33,75%	40,34%	24,76%
Persoal laboral fixo	352	144	208
%	29,04%	20,60%	40,55%
Persoal funcionario interino	231	169	62
%	19,06%	24,18%	12,09%
Persoal laboral temporal	184	79	105
%	15,18%	11,30%	20,47%
Outros (PAS alta dirección, PAS persoal eventual, PAS laboral indefinido)	36	25	11
%	2,97%	3,58%	2,14%
Total	1212	699	513

Distribución de mulleres e homes no PAS por centro de traballo

O 36,3% do PAS traballa en **centros docentes**, onde as mulleres ocupan o 58,86% dos postos. Só son menos do 40% na Facultade de Administración e Dirección de Empresas, na Facultade de Ciencias e na Facultade de Formación do Profesorado (onde representan un 33,33%) e na Facultade de Filoloxía (34,78%). Mentres que superan o 70% en centros como a Facultade de Xeografía e Historia (72%), a Facultade de Óptica e Optometría (75%), a Facultade de Matemáticas (77,78%), a Facultade de Farmacia (78,57%), a Facultade de Ciencias da Educación (81,25%) e Facultade de Relacións Laborais (100%). A presenza do PAS é menor nos **institutos e centros de investigación**, mais atopamos situacións de paridade como no Instituto de Estudos e Desenvolvemento de Galicia (54,55%) ou no Centro de Investigación en Medicina Molecular e Enfermidades Crónicas (40%).

Algo máis do 60% do PAS traballa nos clasificados como **servizos da USC**: servizos de administración, servizos de apoio á docencia e a investigación, e servizos á comunidade universitaria. As mulleres son un 59,1% na Casa da Balconada e un 62,26% no Colexio San Xerome, espazos onde se concentran a maioría dos efectivos dos servizos de administración; e un 66,67% no Pazo de Fonseca, un 75,58% no Pavillón Estudantil e un 67,01% do conxunto dos sitios no campus de Lugo. Porén, non chegan ao 30% en edificios como o Pavillón de Servizos (25,30%).

Distribución de mulleres e homes nos procesos de selección e contratación do PAS

As seguintes táboas recollen os datos dos probas selectivas e concursos de provisión convocados no 2020. Obsérvase unha **maior participación de mulleres nas probas selectivas** (máis do 70%), e menos do 40% nos concursos de provisión, agás na provisión de 4 postos de secretaría no que representan o 100% (11 candidatas). A 31 de decembro de 2020 varios procesos de selección están sen rematar. Os datos de persoas seleccionadas permitirán completar a análise do impacto de xénero das convocatorias de persoal.

Participación e selección en probas selectivas do PAS. Mulleres e homes. 2020

	Participantes		Persoas seleccionadas		Nº prazas Convocadas	Observacións
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes		
Persoal funcionario						
A2	72,16%	27,84%			13	Proceso sen rematar
Persoal laboral						
3	75%	25%				Para a elaboración de listaxe de agarda. Proceso sen rematar.

Participación e selección en concursos de provisión do PAS. Mulleres e homes. 2020

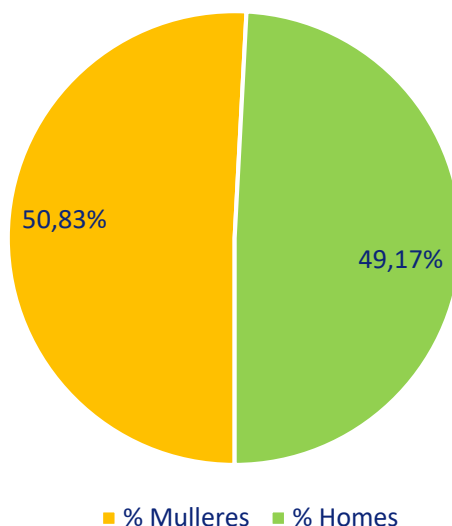
	Participantes		Persoas seleccionadas		Nº prazas Convocadas	Observacións
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes		
Persoal funcionario						
C1	100%	0	100%	0	4	Libre designación. Secretarías
Persoal laboral						
1	33,33%	66,67%	0	100%	12	
2	33,33%	66,67%	33,33%	66,67%	5	
3	33,33%	66,67%	50%	50%	28	Proceso rematado parcialmente
4.1	34,62%	65,38%	28,57%	71,43%	75	Proceso rematado parcialmente

3. PERSOAL INVESTIGADOR E DE APOIO Á INVESTIGACIÓN

Distribución de mulleres e homes no persoal investigador e de apoio á investigación

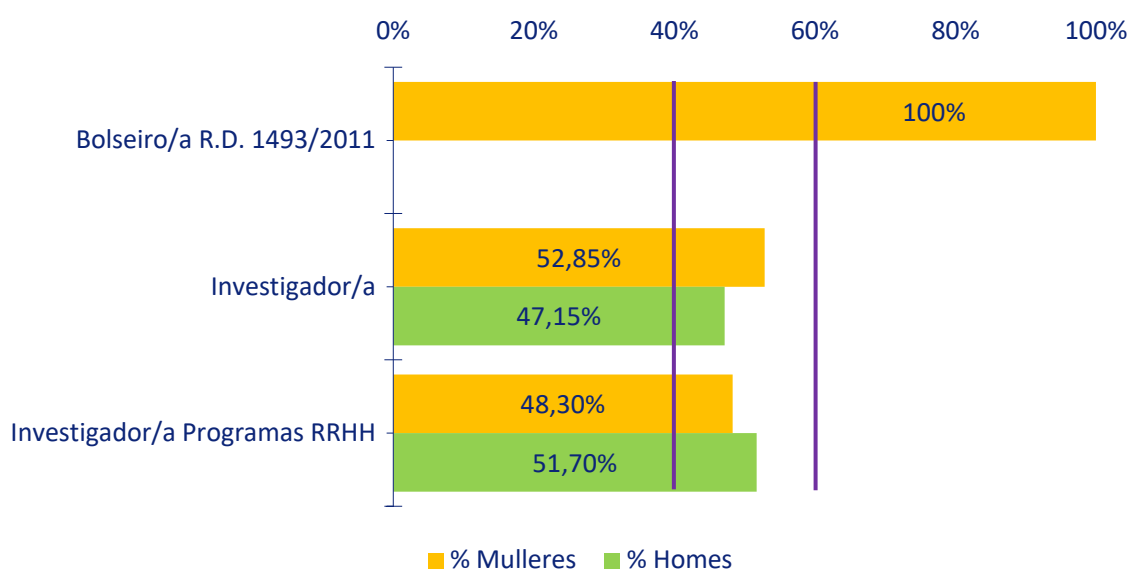
No persoal investigador e de apoio á investigación obsérvase **equilibrio na presenza de mulleres e homes**, un 50,83% e 49,17% respectivamente (dun total de 1.078 persoas no 2020).

Persoal investigador e de apoio á investigación.
Mulleres e homes. 2020



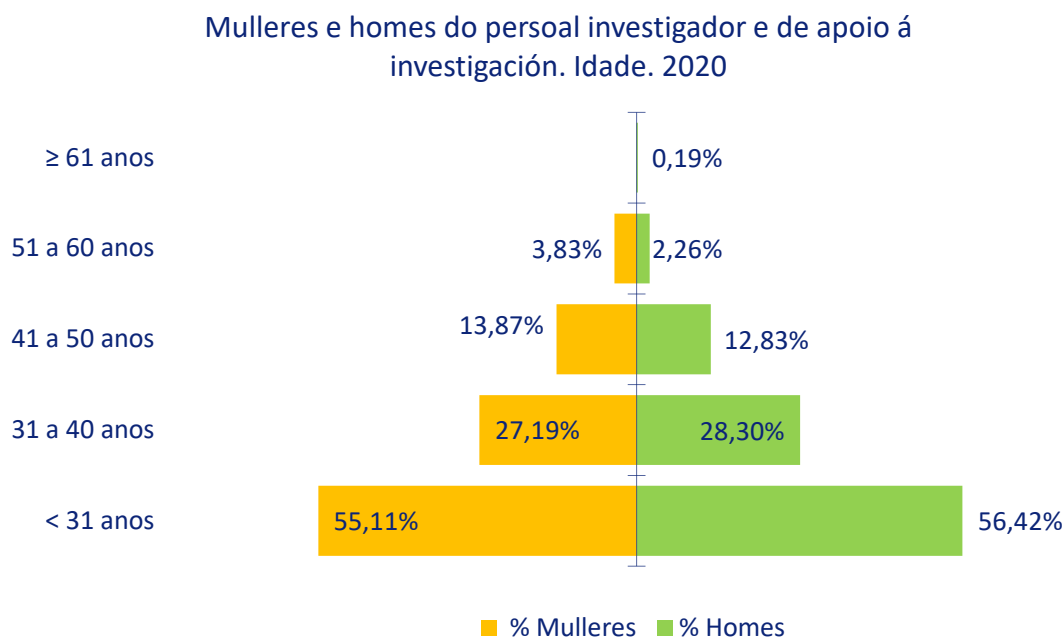
A distribución do persoal investigador ou de apoio á investigación pódese analizar atendendo as distintas categorías como a de bolseiro ou bolseira R.D. 1493/2011 na cal hai un 100% de mulleres, o persoal investigador, onde encontramos un 52,85% de mulleres e un 47,15% de homes, e o persoal investigador participante en programas de recursos humanos (RRHH) onde encontramos un 51,70% de homes e un 48,30% de mulleres.

Persoal investigador e de apoio á investigación por categoría.
Mulleres e homes. 2020



Distribución de mulleres e homes no persoal investigador contratado por idade, categoría, grupo

Máis do 50% do persoal investigador e de apoio á investigación sitúase no intervalo de idade de menores de 31 anos, representando o 56,42% no total de homes. As porcentaxes son similares para mulleres e homes no resto de intervalos de idade. **A idade media do persoal investigador e de apoio á investigación é de 31,97 anos, sendo a idade media das mulleres algo máis alta (32,36 anos, mentres que a dos homes é de 31,56 anos).**



Na análise por idade, categoría, grupo e sexo do persoal investigador contratado podemos sinalar as seguintes cuestións:

- Na categoría de Bolseira ou bolseiro R.D. 1493/2011 só hai persoal de menos de 31 anos, en concreto, 5 mulleres.
- Na categoría de investigador ou investigadora vemos que en todos os grupos as mulleres logran cifras máis altas que a dos homes para todos os intervalos de idade, agás no que se refire ao persoal menor de 31 anos onde hai máis homes. De forma máis minuciosa, aqueles grupos onde destacan as mulleres son: axudante administrativa, axudante de apoio á investigación, investigadora en formación, técnica administrativa (grupo I), técnica superior de apoio á investigación (grupo II), e titulada superior. En cambio, os homes están máis presentes en grupos como investigador asociado e técnico superior de apoio á investigación (grupo III).
- Na categoría de investigador ou investigadora de Programas de Recursos Humanos, as mulleres menores de 31 anos logran unha maior presenza, para os outros rangos de idade, as cifras máis altas relaciónanse cos homes e, a medida que subimos en idade redúcese a presenza en todos os grupos. De maneira máis pormenorizada, obsérvase que as mulleres son maior número nos grupos de investigadora asociada, técnica administrativa (grupo I) e técnica superior de apoio á investigación (grupo II). Mentres que os homes acadan maiores cifras en grupos como investigador en formación, técnico superior de apoio á investigación (grupo I) e titulado superior.

En resumo, as mulleres conforman a maioría en dúas categorías, a de bolseira ou bolseiro R.D. 1493/2011 e investigadora ou investigador, mentres que os homes logran unha maior presenza na categoría de investigador/a de Programas de recursos humanos. Especialmente, a presenza das mulleres é maior para o intervalo de idade que se refire aos menores de 31 anos. **A presenza das mulleres redúcese á medida que avanza en idade**, aínda que manteñen cifras máis altas que as que representan os homes.

Personal investigador contratado por idade, categoría, grupo. Mulleres e homes. 2020

	< 31 anos		31 a 40		41 a 50		51 a 60		≥ 61	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Bolseira/o R.D. 1493/2011										
	5									
Investigador/a										
Axudante administrativo/a	0	0	2	0	2	1	3	0		0
Axudante de apoio á investigación	7	9	14	9	13	6	3	1		0
Investigador/a asociado/a	1	6	34	31	12	13	4	5		0
Investigador/a en formación	42	38	15	7	2	2	0	0		0
Outro	0	0	0	0	1	2	1	1		0
Técnico/a administrativo/a (grupo I)	5	2	4	2	6	2	2	0		0
Técnico/a superior de apoio á investigación (grupo I)	46	58	27	26	28	23	5	3		0
Técnico/a superior de apoio á investigación (grupo II)	0	0	2	2	1	4	0	0		0
Titulado/a superior	0	0	3	0	0	1	2	1		1
Investigador/a Programas RRHH										
Axudante de apoio á investigación	1	1	0	0	0	0	0	0		0
Investigador/a asociado/a	1	0	2	1	0	0	0	0		0
Investigador/a en formación	1	4	0	1	0	0	0	0		0
Técnico/a administrativo/a (grupo I)	4	1	0	0	0	0	0	0		0
Técnico superior de apoio á investigación (grupo I)	5	5	1	2	0	0	0	0		0
Técnico/a superior de apoio á investigación (grupo II)	0	0	0	0	1	0	0	0		0
Titulado/a superior	184	175	45	69	10	14	1	1		0
Total	302	299	149	150	76	68	21	12	0	1

Distribución de mulleres e homes do personal investigador e de apoio á investigación por tipo de contrato

A presenza do personal investigador e de apoio á investigación **concéntrase nos tipos de contrato por obra ou servizo determinado** (38,04%) e **predoutoral bonificado** (35,62%). As proporcións que representan cada tipo de contrato son similares para mulleres e homes. A maioría teñen unha vinculación temporal, asociada ás convocatorias europeas, estatais ou autonómicas e o financiamento con recursos finalistas.

Personal investigador e de apoio á investigación por tipo de contrato. Mulleres e homes. 2020

Tipo de contrato	Total	Mulleres	Homes
Bolseira/o R.D. 1493/2011	5	5	
Bolseiras/os R.D. 1493/2011- Grupo III	0,46%	0,91%	
Investigadora ou investigador	543	287	256
Obra-Tempo Parcial	10,20%	9,85%	10,57%

Por obra ou servizo determinado	34,79%	36,13%	33,40%
Non definido	5,38%	6,39%	4,34%
Investigadora ou investigador Programas RRHH	530	256	274
Obra-Tempo Parcial	0,09%	0,00%	0,19%
Por obra ou servizo determinado	3,25%	3,10%	3,40%
Prácticas tempo completo non bonificado	9,93%	8,39%	11,51%
Contrato Predoutoral bonificado	35,62%	34,85%	36,42%
Non definido	0,28%	0,36%	0,19%
Total	1078	548	530

Persoal investigador e de apoio á investigación por duración do contrato. Mulleres e homes. 2020

Tipo de duración do contrato	Total	Mulleres	Homes
Bolseira/o R.D. 1493/2011			
Temporal	0,46%	0,91%	0,00%
Investigadora ou investigador			
Temporal	46,38%	48,36%	44,34%
Indefinido	3,99%	4,01%	3,96%
Investigadora ou investigador Programas RRHH			
Temporal	21,99%	20,80%	23,21%
Indefinido	27,18%	25,91%	28,49%
Total	1078	548	530

Distribución de mulleres e homes nos procesos de contratación do persoal investigador e de apoio á investigación

Nos datos globais dos procesos de contratación de persoal investigador e de apoio investigación convocados no 2020, a porcentaxe de mulleres seleccionadas só supera á súa porcentaxe de participación para as categorías de persoal axudante administrativo (con 5 prazas convocadas) e persoal investigador en formación (168 prazas convocadas).

Participación e selección. Convocatorias de persoal investigador e de apoio á investigación. 2020

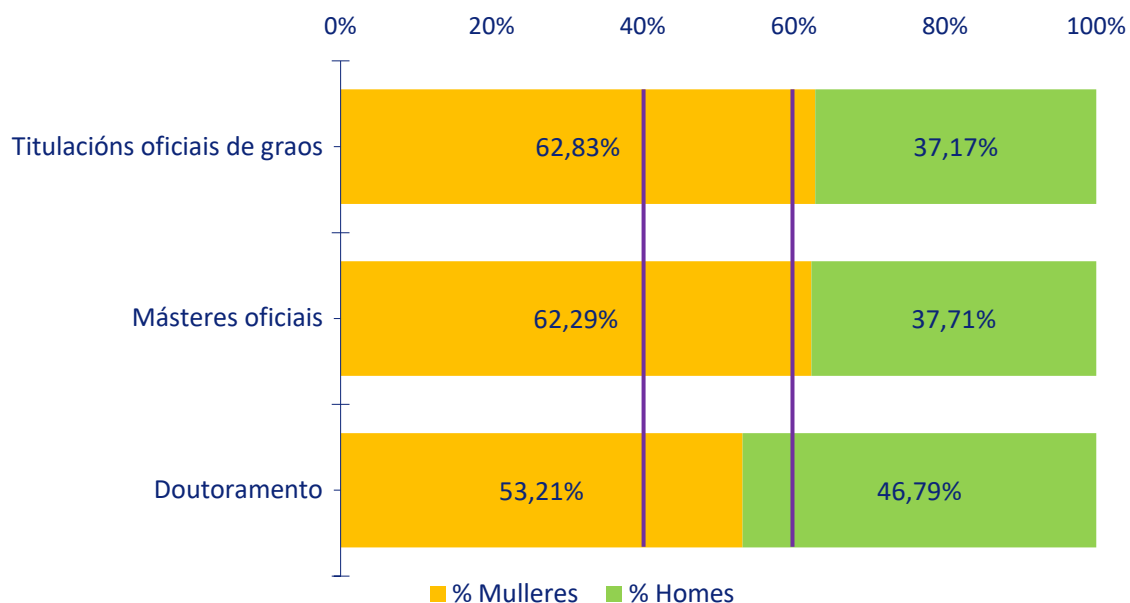
CATEGORÍAS	Nº de Prazas Convocadas	Participantes		Persoas seleccionadas	
		Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Axudante administrativo/a	5	60%	40%	100%	--
Axudante de apoio á investigación	53	57,58%	42,42%	53%	47%
Investigador/a asociado/a	143	47,01%	52,99%	42,22%	57,78%
Investigador/a en formación	168	53,49%	46,51%	53,59%	46,41%
Técnico/a administrativo	13	66,67%	33,33%	53,85%	46,15%
Técnico/a superior de apoio á investigación	269	50,33%	49,67%	42,63%	57,37%

4. ESTUDANTES

Distribución de mulleres e homes no alumnado da USC

No curso 2019/2020 **as alumnas representan** o 61,89% dun total de 27.216 estudantes (de grao, máster e doutoramento) e **o 62,83% nas titulacións de grao**, consolidándose o perfil da nosa universidade como unha das de maior presenza de mulleres no estudantado.

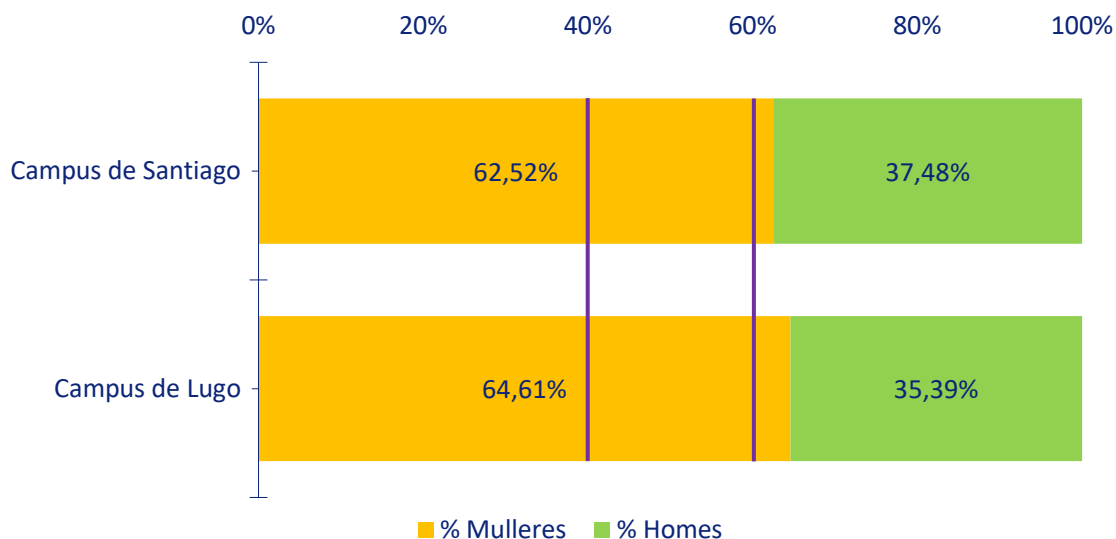
Alumnado. Mulleres e homes. Curso 2019/20



Distribución de mulleres e homes segundo o campus da titulación en que se matriculan

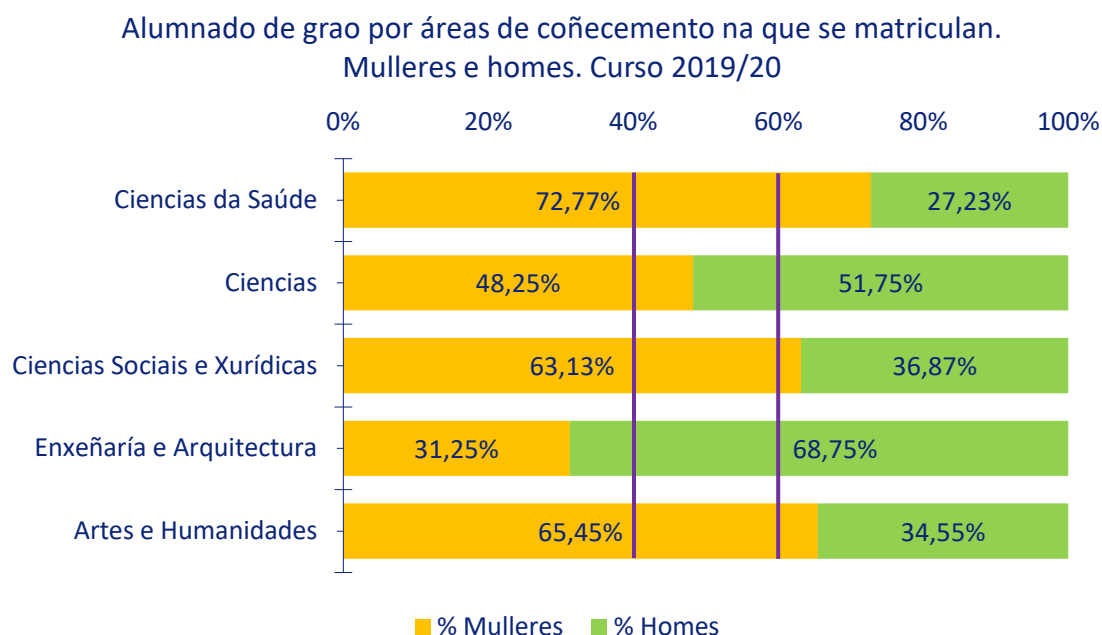
Segundo o campus da titulación na que se matriculan, vemos cifras altas no caso das mulleres en ambos campus. O campus de Santiago de Compostela, coa maior oferta de titulacións, concentra un 85,21% de alumnado de grao (62,53% de mulleres e 37,47% de homes) e **o Campus de Lugo un 14,79%, onde as mulleres están aínda máis presentes** (64,60% mulleres e 35,40% homes).

Alumnado de grao segundo o campus da titulación na que está matriculado. Mulleres e homes. Curso 2019/20

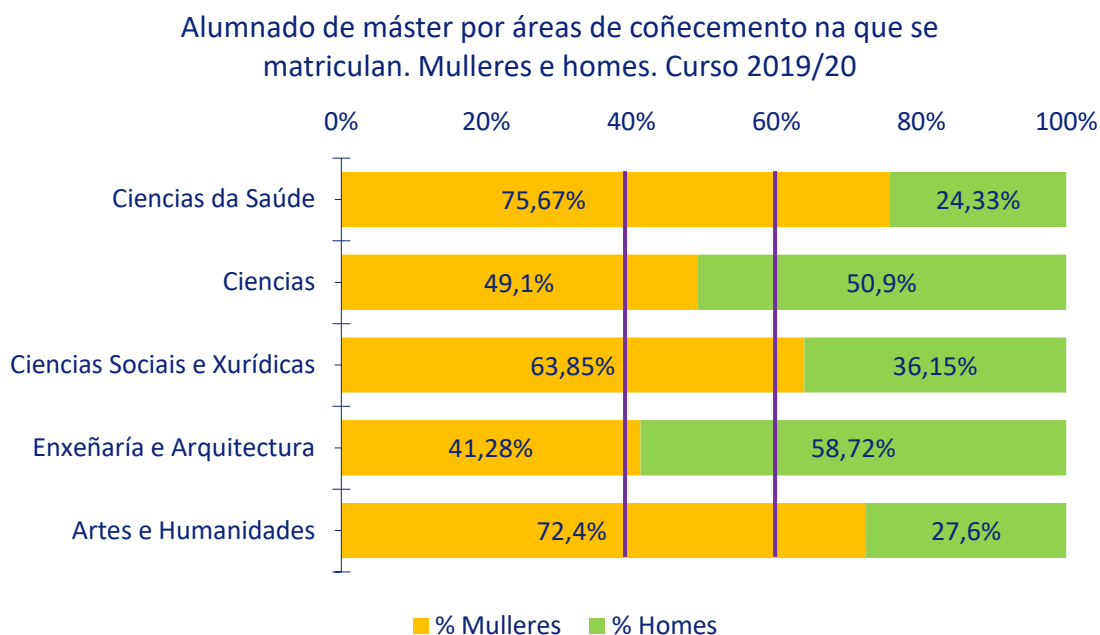


Distribución de mulleres e homes no alumnado por áreas de coñecemento

A presenza de mulleres nos estudos de grao nas diferentes áreas de coñecemento é maioritaria agás na áreas de Ciencias e na de Enxeñaría e Arquitectura, onde as mulleres presenta a porcentaxe máis reducida (31,25%). Observamos unha presenza máis alta nas áreas de Ciencias da saúde (72,77%), Artes e Humanidades (65,45%) e Ciencias Sociais e Xurídicas (63,13%). Na área de Ciencias as mulleres logran un 48,25% fronte ao 51,75% dos homes, sendo a única paritaria.



A presenza de mulleres nos estudos de máster nas diferentes áreas de coñecemento é maioritaria en todas agás na área de Enxeñaría e Arquitectura, onde as mulleres presenta a porcentaxe máis reducida (41,28%). Pola contra, vemos unha presenza máis alta nas áreas de Ciencias da saúde (75,67%), Artes e Humanidades (72,30%) e Ciencias Sociais e Xurídicas (63,89%). Ademais, o resto de áreas de coñecemento, é dicir, a área de Ciencias e a de Enxeñaría e Arquitectura amosan unha diferenza na presenza de homes e mulleres moi reducida, sendo estas áreas de coñecemento clasificadas como paritarias. As mulleres logran un 49,10% na área de Ciencias e un 41,28% na área de Enxeñaría e Arquitectura, fronte ao 50,90% e o 58,72% dos homes respectivamente. Con todo, podemos dicir que no curso 2019/2020 non existen áreas de coñecemento masculinizadas.



Distribución de mulleres e homes no alumnado por titulación

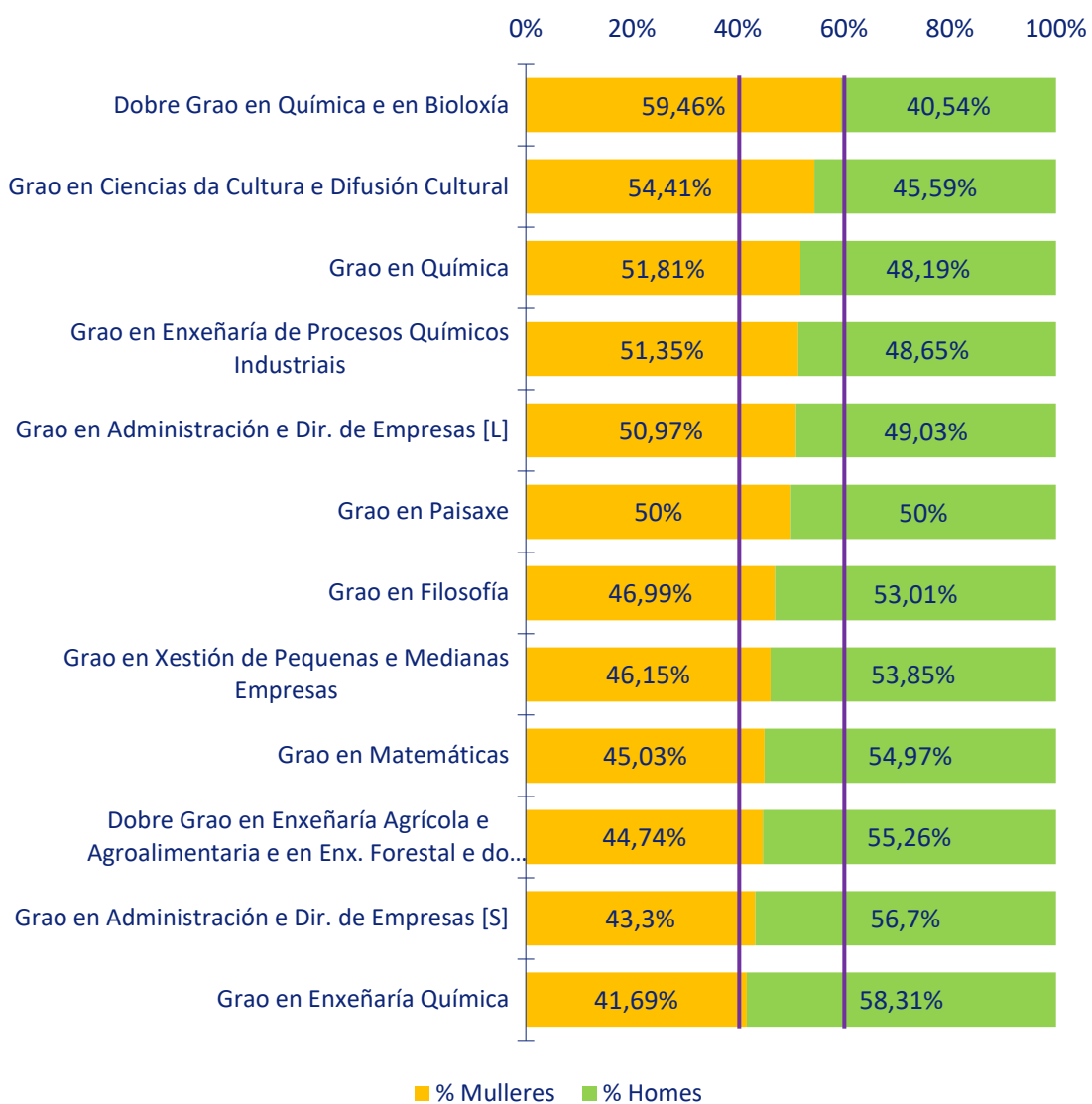
Neste apartado centrámonos nas titulacións de grao e máster que son paritarias (aquelas en que ningún sexo representa menos do 40% da matrícula nin máis do 60%), masculinizadas (onde os homes sexan polo menos o 70% do estudiantado) ou feminizadas (nas que as mulleres representan máis do 70% do alumnado).

Titulacións paritarias

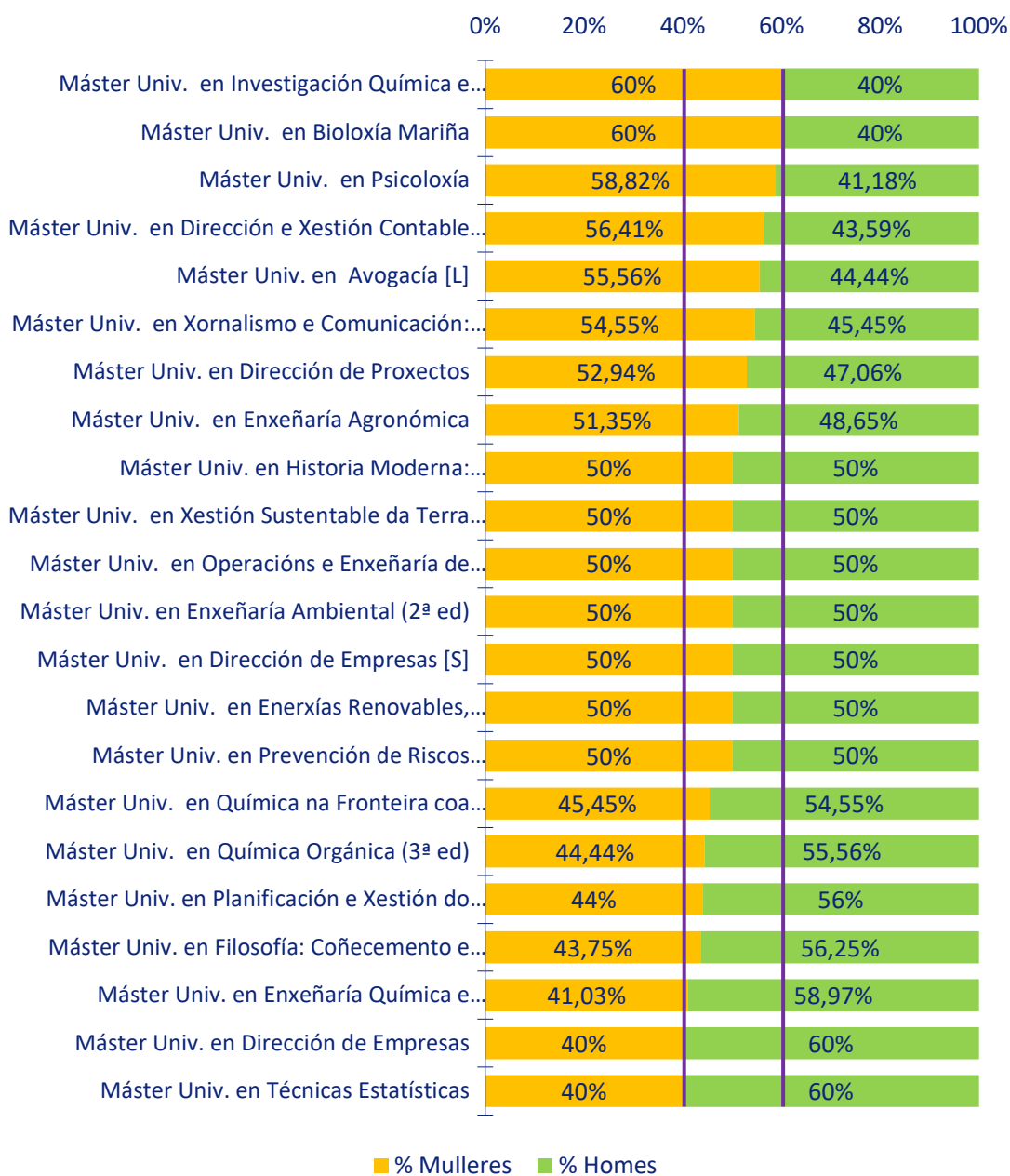
Do extenso catálogo de titulacións da USC no curso 2019/2020 segue habendo un número reducido de titulacións de grao que alcanzan a paridade facendo referencia a un total de doce (dous de dobre grao). A maioría dos graos paritarios corresponden a áreas de Ciencias (grao en Matemáticas, grao en Química, grao en Bioloxía e dobre grao en Química e Bioloxía) e Enxeñaría e Arquitectura (como o grao en Enxeñaría de Procesos Químicos Industriais, o grao en Enxeñaría Química, o dobre grao en Enxeñaría Agrícola e Agroalimentaria e en Enxeñaría Forestal ou o grao de Paisaxe). Da área de Ciencias Sociais e Xurídicas (o grao en Administración e Dirección de Empresas, nos dous campus, e o grao de Xestión de Pequenas e Medianas Empresas) e a de Artes e Humanidades (co grao Ciencias da Cultura e Difusión Cultural e o grao en Filosofía).

Nas titulacións de máster, atopamos un maior número de titulacións paritarias en distintas áreas de coñecemento desde as relacionadas con estudos técnicos, estudos de bioloxía e química, de enxeñaría, másters en relación coa xestión a másters en xornalismo, historia ou psicoloxía.

Titulacións de grao paritarias. Curso 2019/20 (40-60%)



Titulacións de máster paritarias. Curso 2019/20 (40-60%)

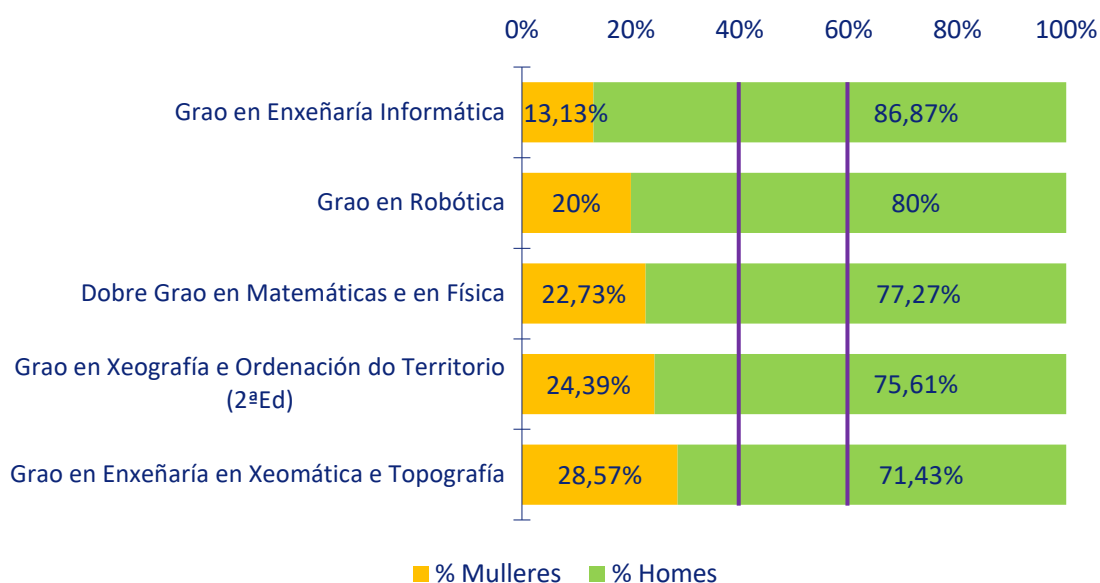


Titulacións masculinizadas

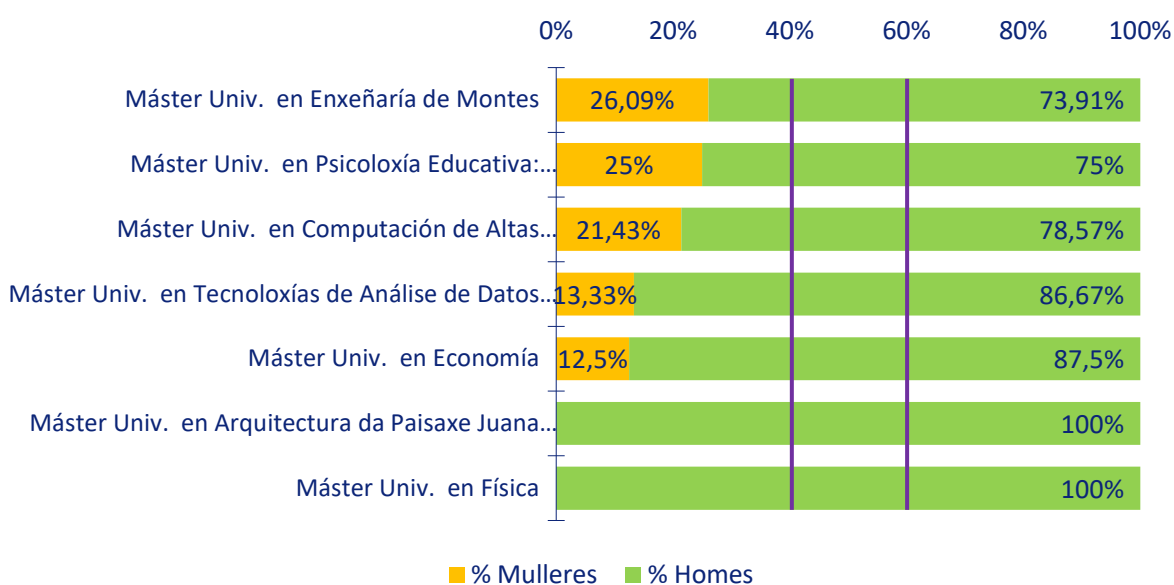
As titulacións masculinizadas relaciónanse cun número máis reducido que as titulacións paritarias tanto se nos referimos a titulacións de grao, catro grados e dous dobre grados, como de máster, sete másters universitarios. **Os estereotipos de xénero seguen a estar moi presentes na escolla de titulación de grao**, afastando as mulleres dos estudos relacionados con disciplinas como a informática ou a robótica.

Ao referirnos as titulacións de máster, atopamos dous que presentan un 100% de alumnado masculino (máster en Física e máster de Arquitectura da paisaxe Juana de Vega). Por outra banda, titulacións que se adscriben a áreas distintas ás de Ciencias ou Enxeñaría e Arquitectura, como son os casos do máster en Psicoloxía Educativa ou o máster en Economía.

Titulacións de grao masculinizadas. Curso 2019/20 ($\geq 70\%$ homes)



Titulacións de máster masculinizadas. Curso 2019/20 ($\geq 70\%$ homes)



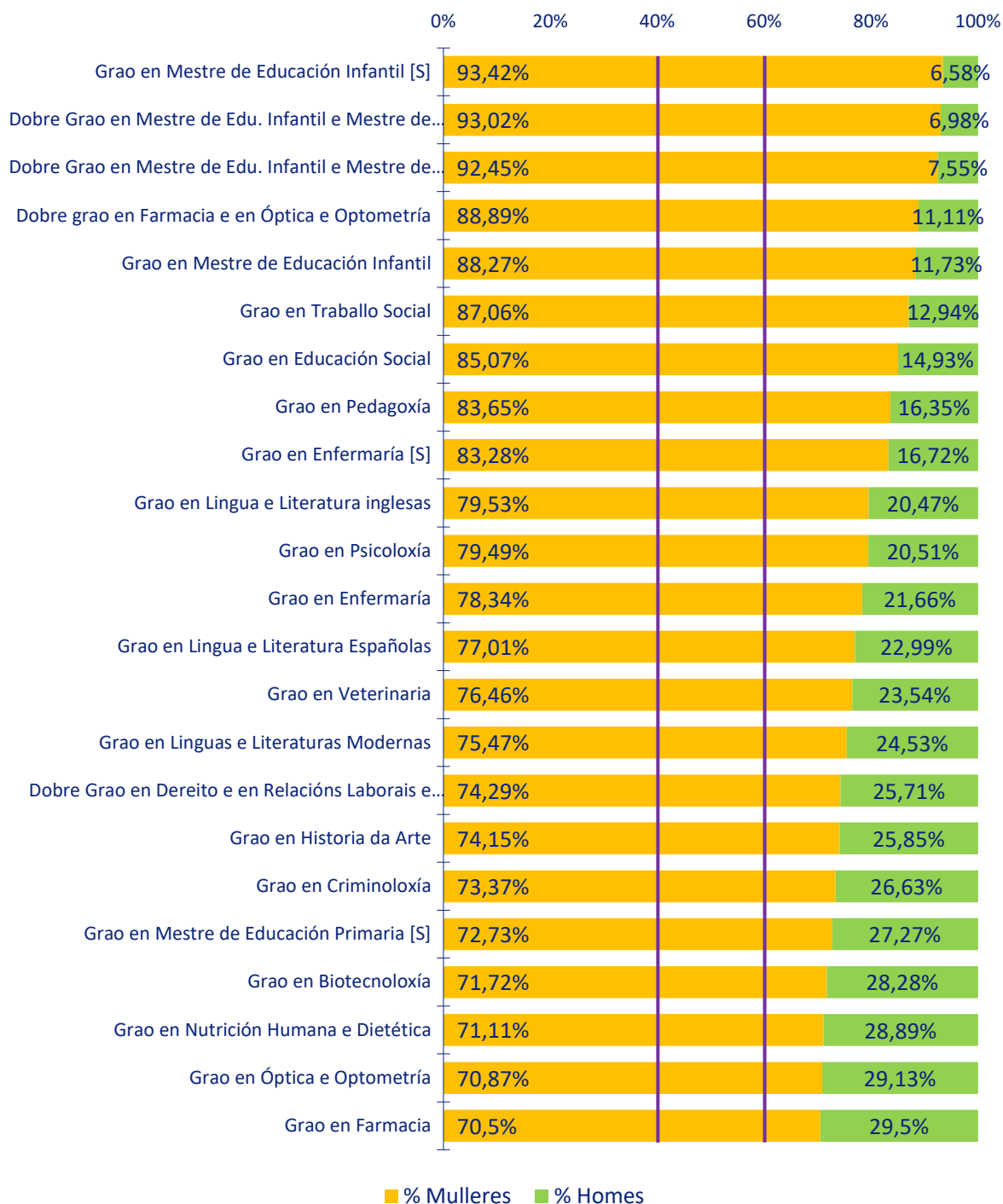
Titulacións feminizadas

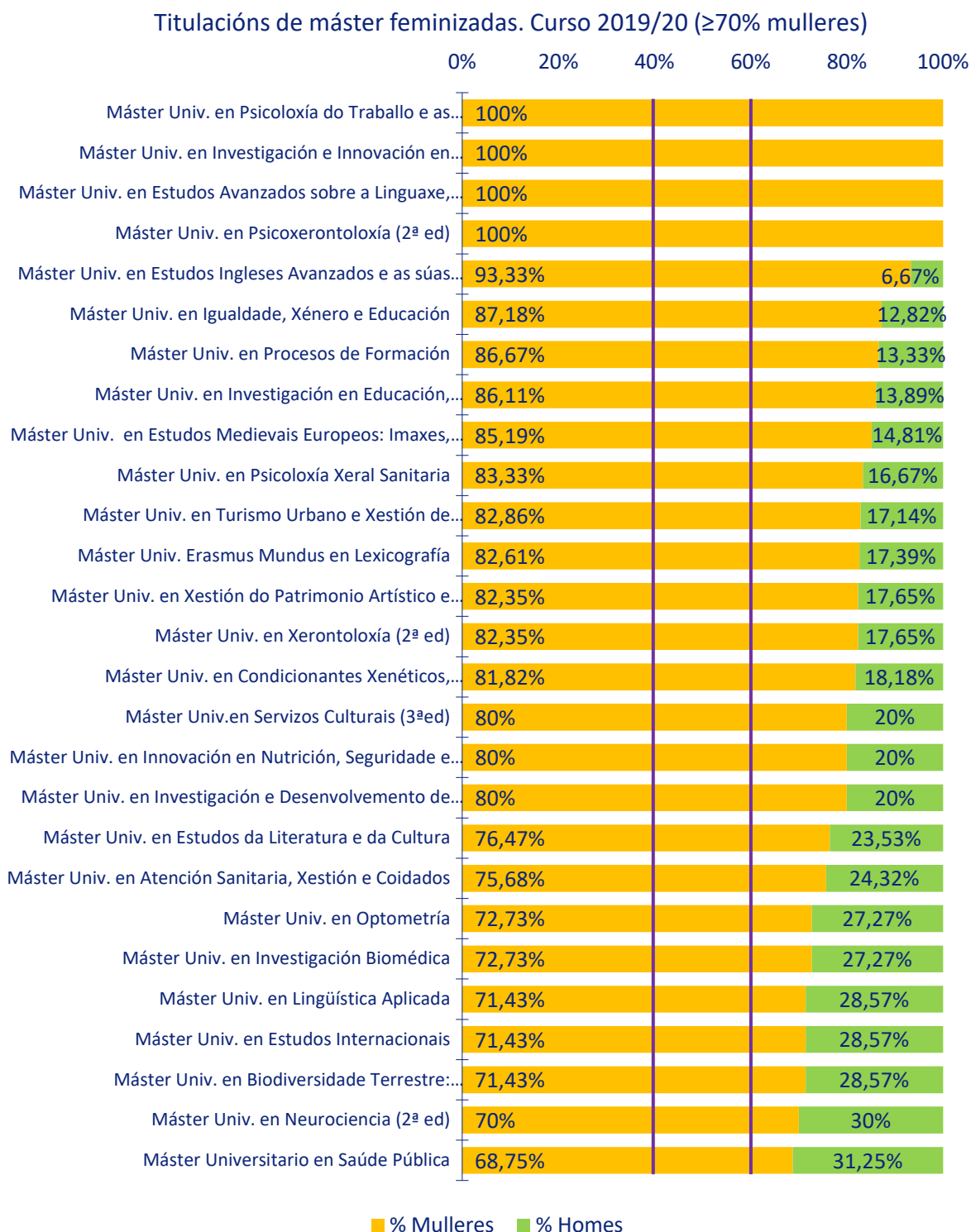
Na categoría de titulacións feminizadas sitúanse **o maior número de titulacións de grao e de máster universitario**. Polo que, se pode dicir que a oferta de titulacións da USC responde a unha alta feminización. Facendo referencia as titulacións de grao, encontramos dezanove graos e tres dobres graos, mentres que nas titulacións de máster se alcanza un número maior, un total de vinte e sete titulacións que **responde a unha porcentaxe de alumnado feminino superior ao 70%**.

Nas titulacións de grao atopamos, sobre todo, estudos adscritos ás áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas, Artes e Humanidades e en menor presenza os graos da área de Ciencias ou Ciencias da Saúde. Así, encontramos unha alta presenza de mulleres en estudos vinculados co coidado e a axuda aos demais, destacando o campo educativo, e de seguido as titulacións de farmacia, enfermaría, ou óptica e optometría, entre outros. Tamén teñen unha alta acollida entre as alumnas os graos en filoloxía.

No referido aos másters, prodúcese a mesma situación. Na maioría de casos os estudos de postgrao feminizados teñen que ver coas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e a de Artes e Humanidades, así como coa área de Ciencias da Saúde, e con menos presenza na área de Ciencias. Finalmente, cabe sinalar que hai cinco másters que presentan unha porcentaxe de alumnado feminino do 100%: o máster universitario en Psicoxerontoloxía, o máster universitario en Estudos avanzados sobre a Linguaxe, a Comunicación e as súas Patoloxías, o máster universitario en Investigación e Innovación en Didácticas Específicas para Educación Infantil e Primaria, o máster universitario en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións e o máster universitario en Enxeñaría de Procesado de Alimentos.

Titulacións de grao feminizadas. Curso 2019/20 ($\geq 70\%$ mulleres)

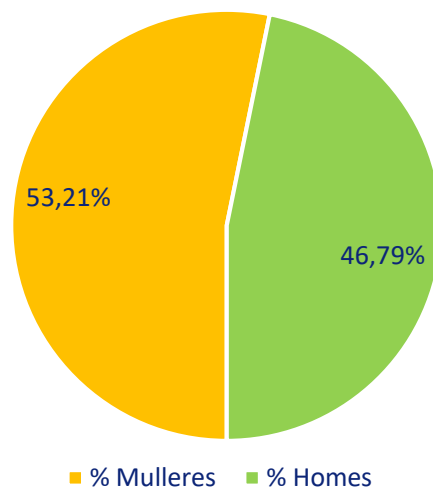




Distribución de mulleres e homes no doutoramento

A presenza de mulleres **nos estudos de doutoramento** é maior que a dos homes, mais experimenta unha caída con respecto aos estudos de grao e mestrado. No 2020 a presenza total de alumnado que pertence ao terceiro ciclo é de 2808 persoas, das cales **as mulleres representan o 53,21%**. Con todo, produciuse un decrecemento con respecto aos datos do anterior diagnóstico para o curso 2009-2010 no que mulleres eran o 55,64%.

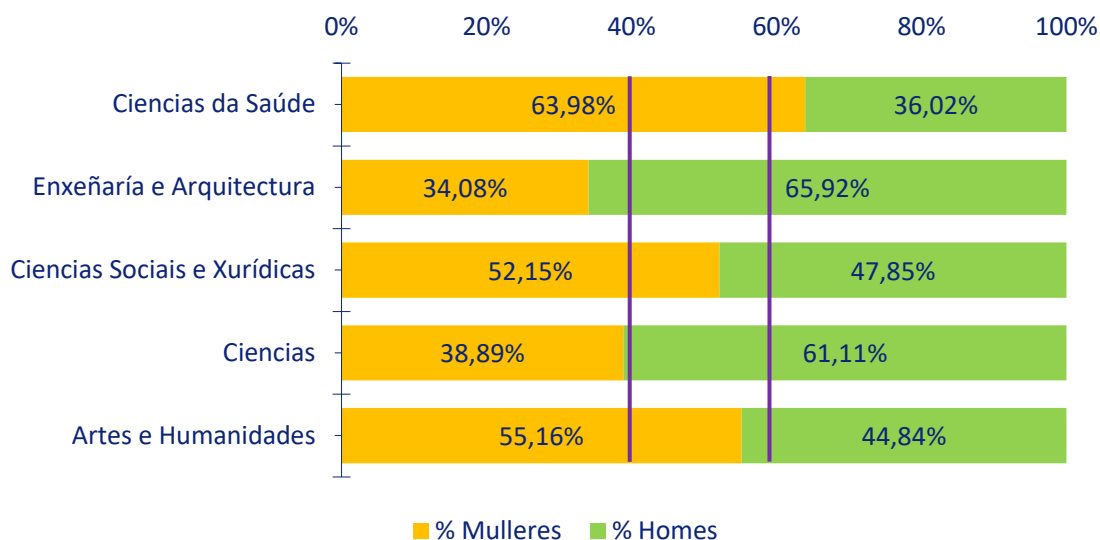
Alumnado de doutoramento. Mulleres e homes. Curso 2019/20



Distribución de mulleres e homes no doutoramento por grandes áreas

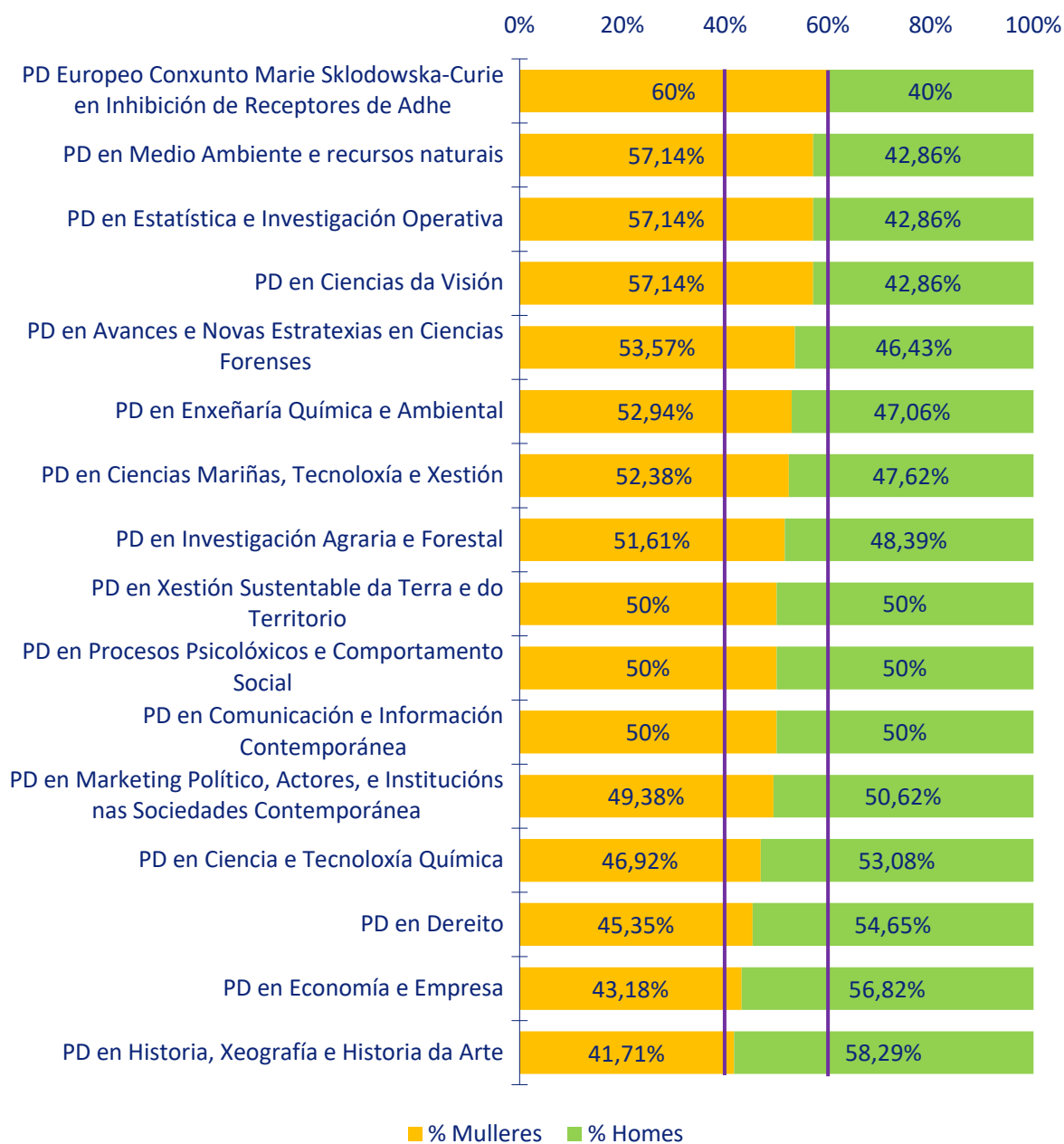
Como sucedía nas anteriores etapas de formación, nos estudos de doutoramento as cifras globais tamén agochan diferenzas entre áreas de coñecemento. **A matriculación de mulleres en programas de doutoramento é maior nas áreas de Ciencias da Saúde (63,98%), Ciencias Sociais e Xurídicas (52,15%) e Artes e Humanidades (55,16%), mentres que os homes consolídanse como a maioría nas áreas de Enxeñaría e Arquitectura (65,92%) e Ciencias (61,11%).**

Alumnado de doutoramento por áreas de coñecemento. Mulleres e homes. Curso 2019/20

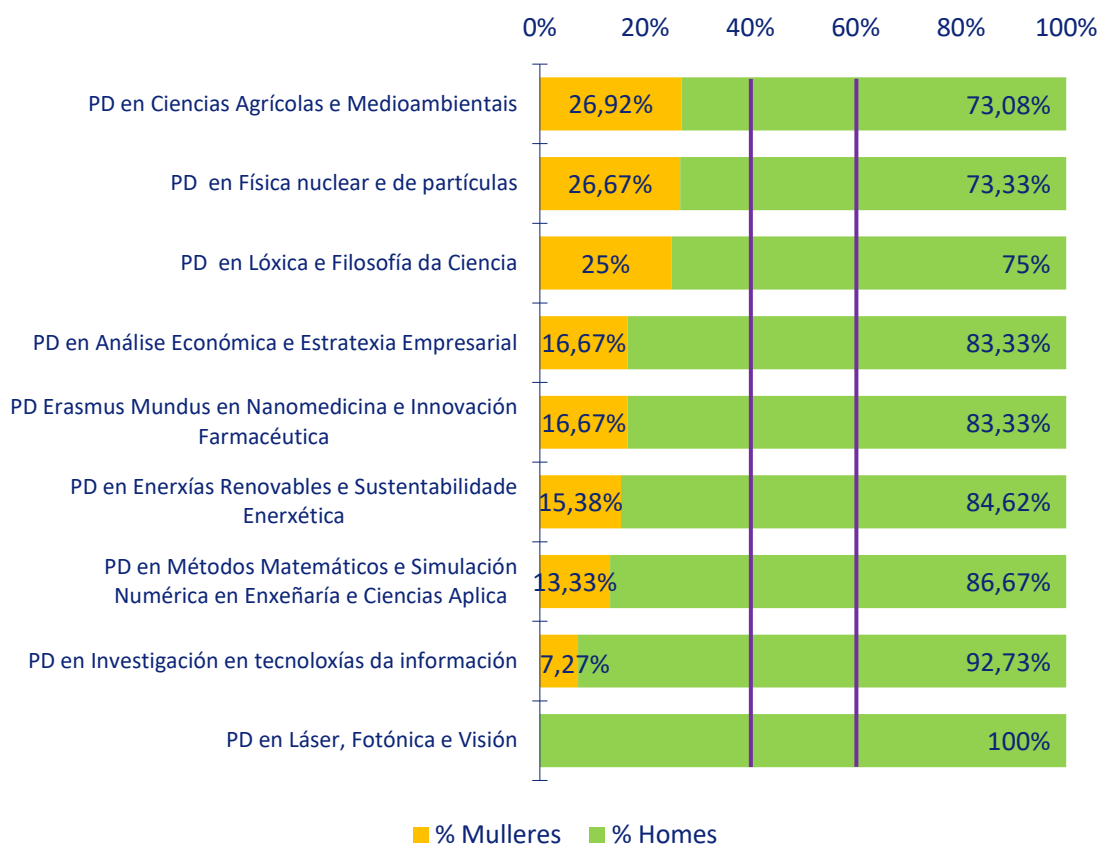


Entre os programas de doutoramento, a maioría deles (un total de dezaseis) para o curso 2019/2020 son paritarios. Nove son os programas de doutoramento masculinizados, un deles con unha presenza de homes do 100% (o programa de doutoramento en Láser, Fotónica e Visión). Como programas de doutoramento feminizados hai sete, estando a maioría relacionan con estudos da área de Artes e Humanidades.

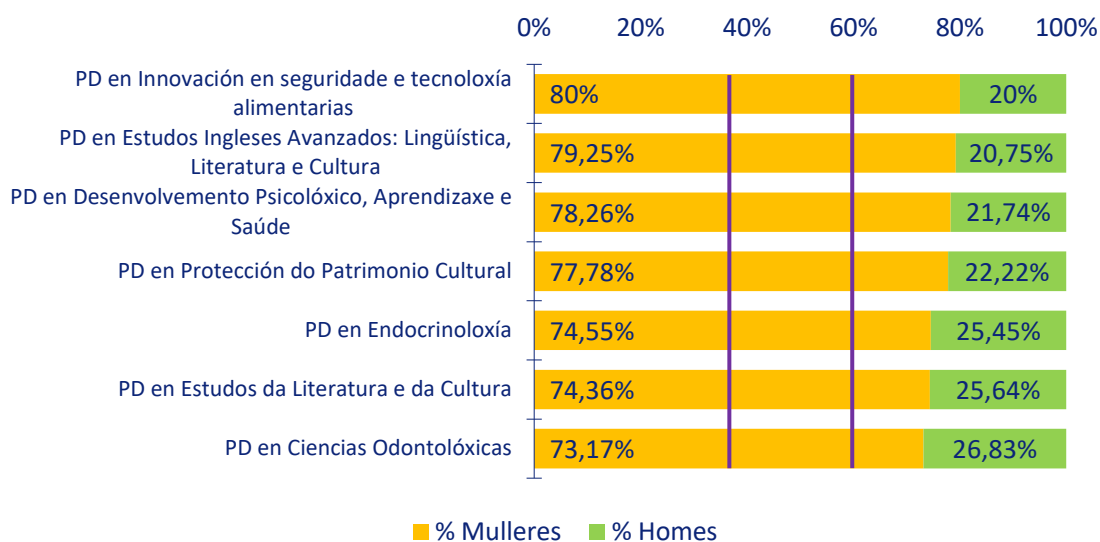
Programas de doutoramento paritarios. Curso 2019/20. (40-60%)



Programas de doutoramento masculinizados. Curso 2019/20
(≥70% homes)



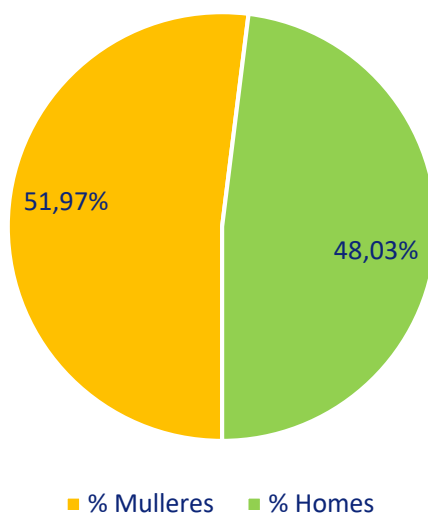
Programas de doutoramento feminizados. Curso 2019/20
(≥70% mulleres)



Distribución de mulleres e homes que acadan o título de doutoramento

Cabe sinalar un considerable aumento na **porcentaxe de mulleres que acadan o título de doutora**, pasando de representar o 41,86% no 2010 a un **51,97% no 2020**, situándose como alumnado maioritario na obtención deste título.

Obtención do título de doutoramento. Mulleres e homes. 2020

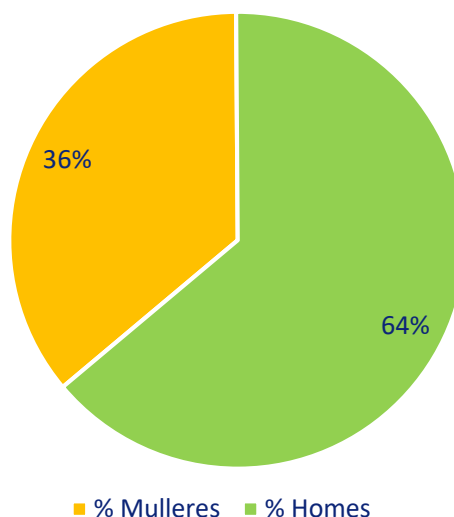


5. PARTICIPACIÓN NOS ÓRGANOS DE GOBERNO, XESTIÓN E REPRESENTACIÓN.

Distribución de mulleres e homes no Consello de Goberno e Claustro Universitario

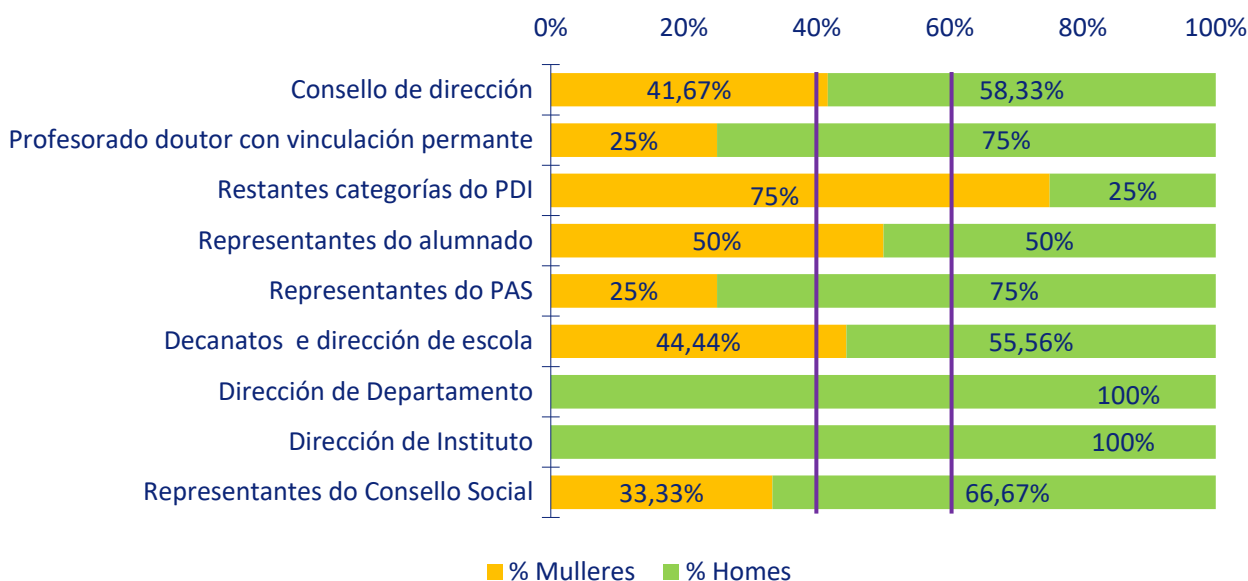
No 2020 o **Consello de Goberno** está formado por 50 membros dos cales a maioría son homes (un 64%). No intervalo de 2005-2015 a **presenza de mulleres** neste órgano de goberno **foi aumentando** de 25% no 2005, un 30,77% no 2010, un 35,19% no 2015 a **un 36% no 2020**.

Consello de Goberno. Mulleres e homes. 2020



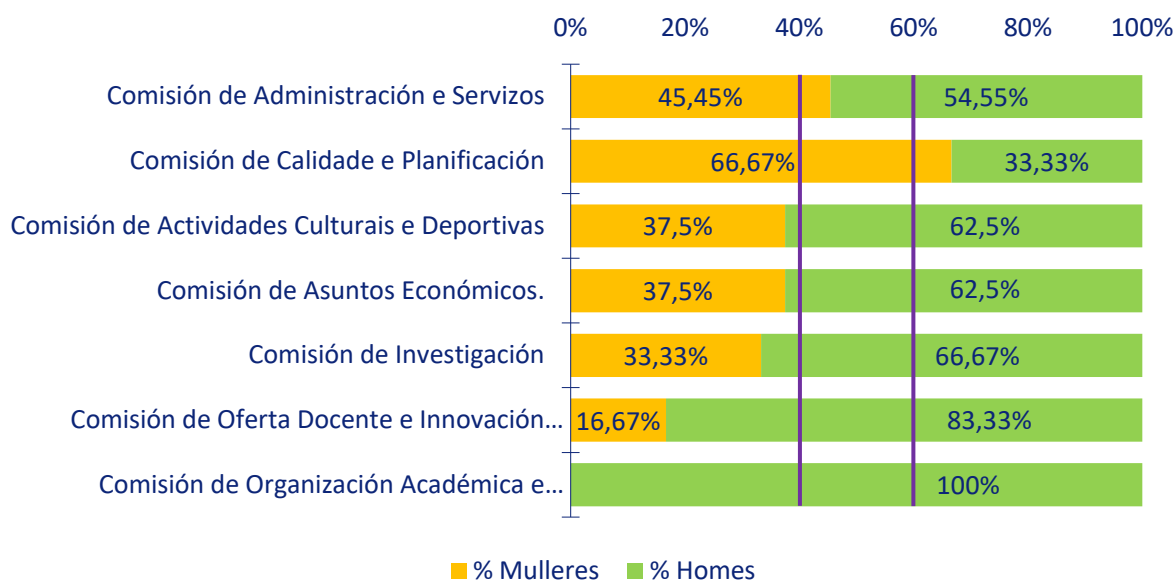
As mulleres acadan porcentaxes de presenza menores á dos homes, agás para o sector de “restantes categorías do PDI”, onde son o 75%. Hai **presenza paritaria no consello de dirección** (41,67% mulleres e 58,33% homes), “representantes do alumnado” (50% mulleres e 50% homes) e de “decanatos e dirección de escola” (44,44% mulleres e 55,56% homes). Os homes teñen unha aínda maior presenza nos sectores de “profesorado doutor con vinculación permanente” (75%), “representantes do PAS” (75%) e “representantes Consello Social” (66,67%) e do 100% nos caso de representantes de “dirección de departamento” e “dirección de instituto”.

Consello de Goberno por sectores. Mulleres e homes. 2020



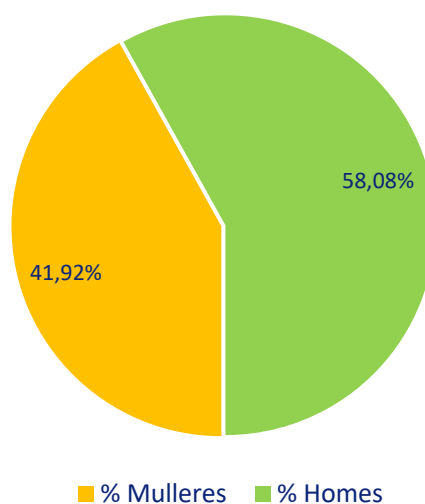
Dada a maior presenza de homes no Consello de Goberno, os desequilibrios acentúanse nas comisións delegadas deste órgano, sendo só paritaria a comisión de Administración e Servizos, e mesmo masculinizadas no caso da comisión de Oferta Docente e Innovación Educativa e a de Organización Académica e Profesorado.

Comisións delegadas do Consello de Goberno. Mulleres e homes. 2020



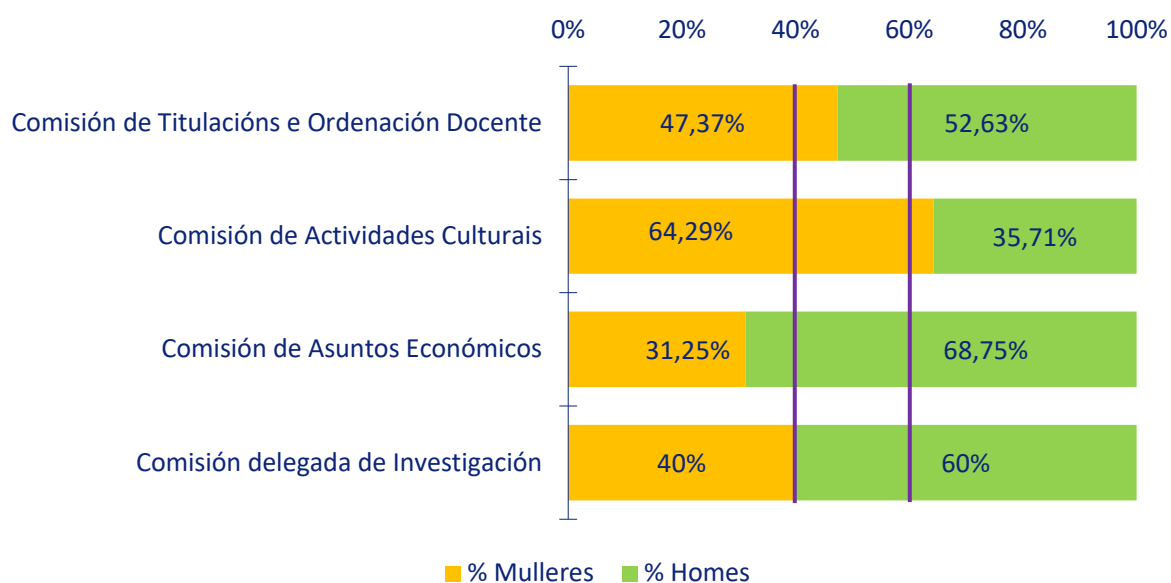
A **distribución de mulleres e homes no Claustro Universitario é paritaria**. Aínda que elas seguen estando presentes en menor número que os homes, acadan un 41,92%, mentres que os homes un 58,08%. Facendo referencia á distribución de mulleres e homes por sectores vemos que na maioría hai máis homes que mulleres. Con todo, hai unha situación paritaria nos sectores de alumnado (50% mulleres e 50% homes no alumnado), e do PAS (43,33% mulleres e 56,67% homes), e próximas á paridade nos de “profesorado doutor con vinculación permanente” (39,19% mulleres e 60,81% homes) e “resto do PDI” (39,39% mulleres e 60,71% homes).

Claustro Universitario. Mulleres e homes. 2020



Observados os datos que mulleres e homes alcanzan en canto á presenza no órgano do Claustro Universitario, reparamos na distribución nas súas comisións delegadas. Na comisión onde as mulleres están máis presentes é a Comisión de Actividades Culturais, cun 64,29% fronte o 37,51% que acadan os homes, na Comisión de Titulacións e Ordenación Docente as mulleres representan o 47,37%. Os homes teñen unha maior presenza na Comisión delegada de Investigación (40% mulleres e 60% homes) e na Comisión de Asuntos Económicos (31,25% mulleres e 68,75% homes). Polo tanto, só a Comisión de Titulacións e Ordenación Docente e a Comisión delegada de Investigación son paritarias.

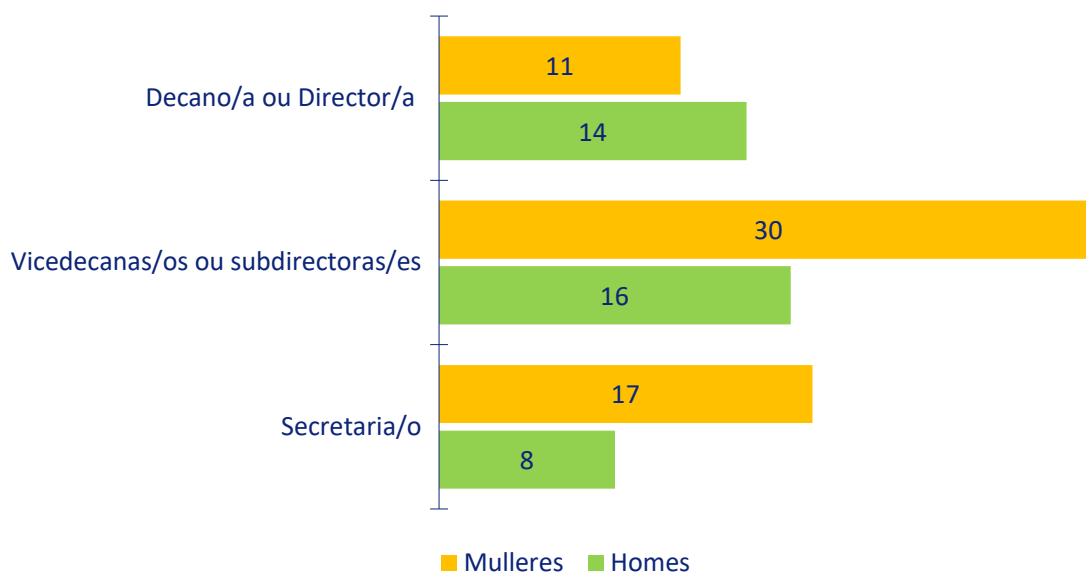
Comisións delegadas do Claustro. Mulleres e homes. 2020



Distribución de mulleres e homes nas direccións dos centros e dos departamentos

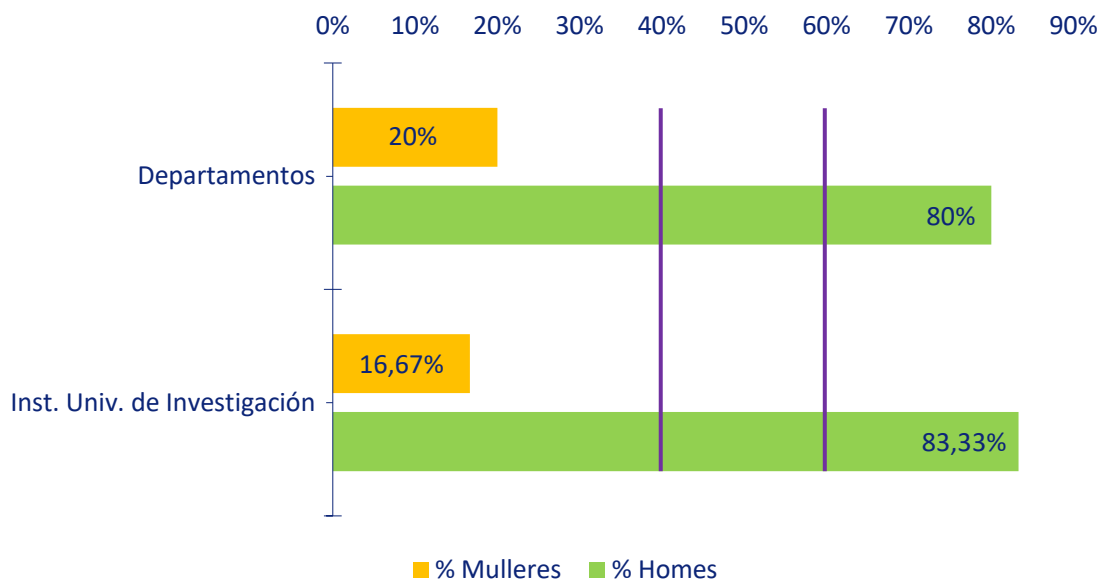
Nos decanatos e dirección de centro, aínda que os homes son maioría, hai paridade dado que **as mulleres ocupan o 44%**. A situación cambia nos postos de vicedecanatos e subdirección de centro, onde as mulleres son o 65,23%, e en secretaría de centro representan o 68%. Estes datos representan un retroceso, en termos de equilibrio de xénero, en relación coa situación do anterior diagnóstico no que os secretarios de centro representaban o 52,72% no 2010.

Dirección de centro. Mulleres e homes. 2020



Analizando a distribución de mulleres e homes en postos de dirección de departamentos e institutos para o ano 2020, existe unha importante diferenza en detrimento das mulleres en ambos casos. **Nas direccións de departamentos hai un 20% de mulleres e un 80% de homes**, cifras que son similares ás de **direccións de institutos universitarios de investigación, onde a presenza das mulleres rexistra un 16,67%.**

Dirección de departamento e instituto. Mulleres e homes. 2020

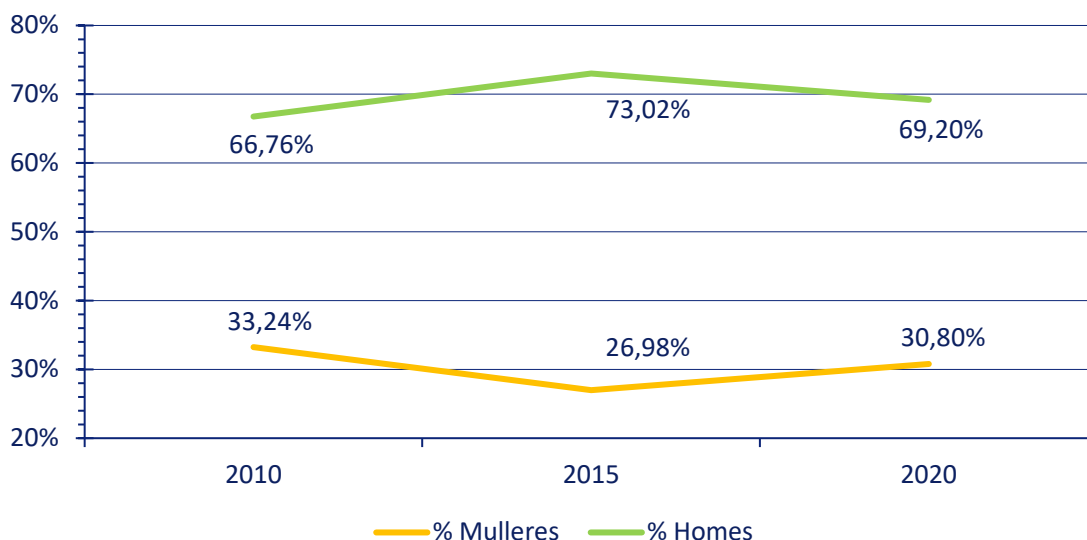


6. INVESTIGACIÓN

Coordinación de grupo de investigación

As tarefas de **coordinación dos grupos de investigación seguen a ser desenvoltas maioritariamente por homes**, e incluso experimentaron un incremento pasando dun 66,76% no 2010 a un **69,20% no 2020**.

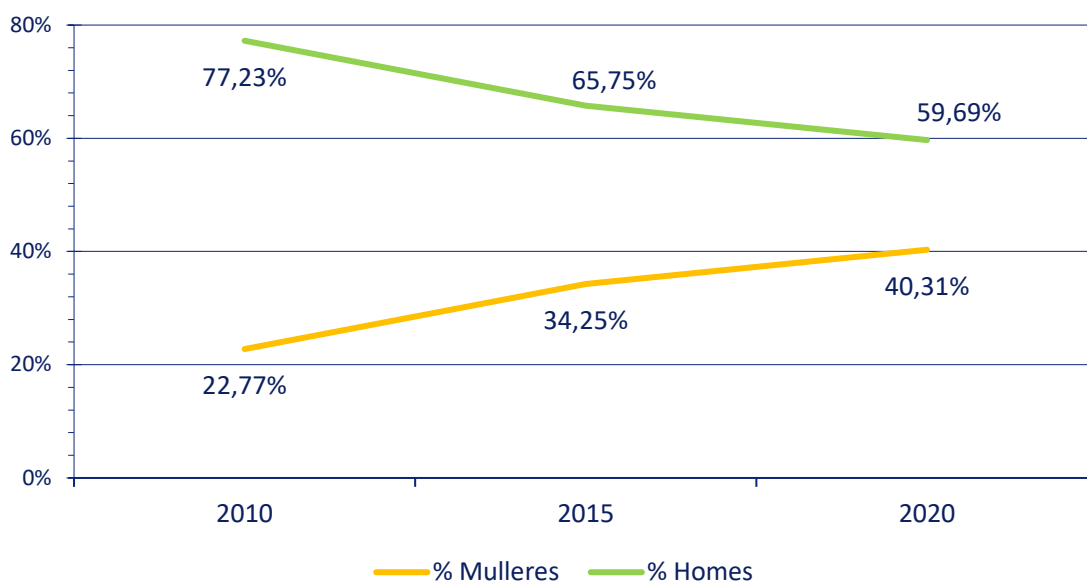
Coordinación de grupos de investigación.
Mulleres e homes. 2010-2020



IP de proxectos de investigación

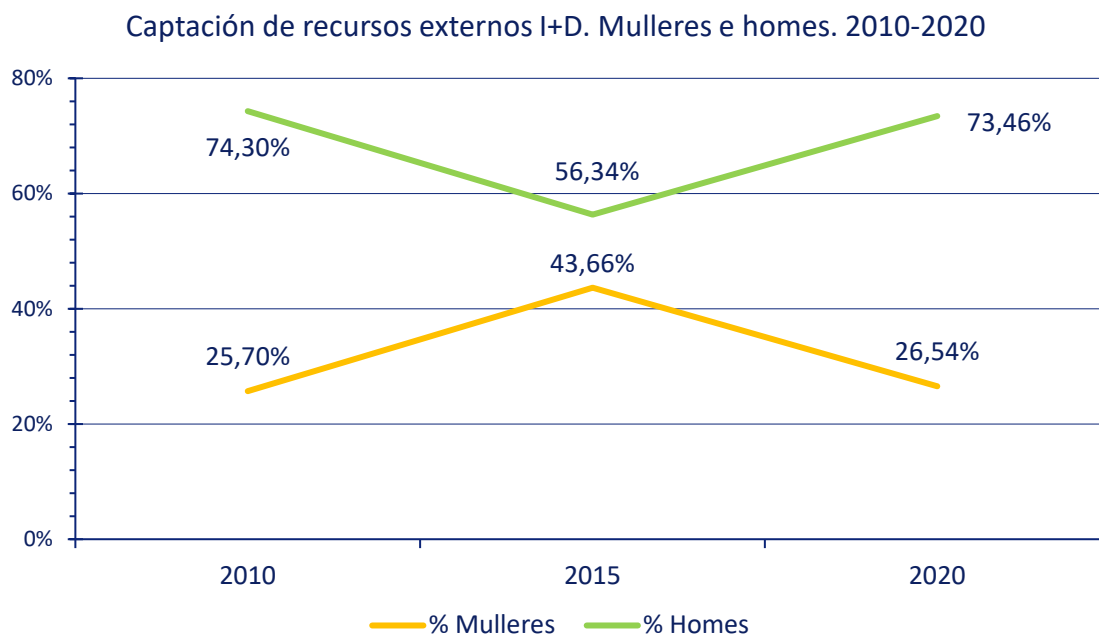
Nas cifras de investigadoras ou investigadores principais dos distintos proxectos financiados por fondos públicos a través de distintas convocatorias, obsérvase un **importante aumento na presenza de mulleres**, xa que estas acadan nunha década unha importante subida, pasando do 22,77% no 2010 a acadar unha situación paritaria **cun 40,31% no 2020**.

IPs de proxectos de investigación. Mulleres e homes. 2010-2020



Captación de recursos externos de I+D

No apartado de **captación de recursos externos de I+D** en convocatorias competitivas, mantense a fenda de xénero e **os homes sitúanse en porcentaxes superiores ao 70%**.



Sexenios recoñecidos

No 2020, súmanse aos sexenios de investigación recoñecidos (máximo 6 tramos) as concesións na primeira convocatoria de sexenio de transferencia do coñecemento (1 tramo).

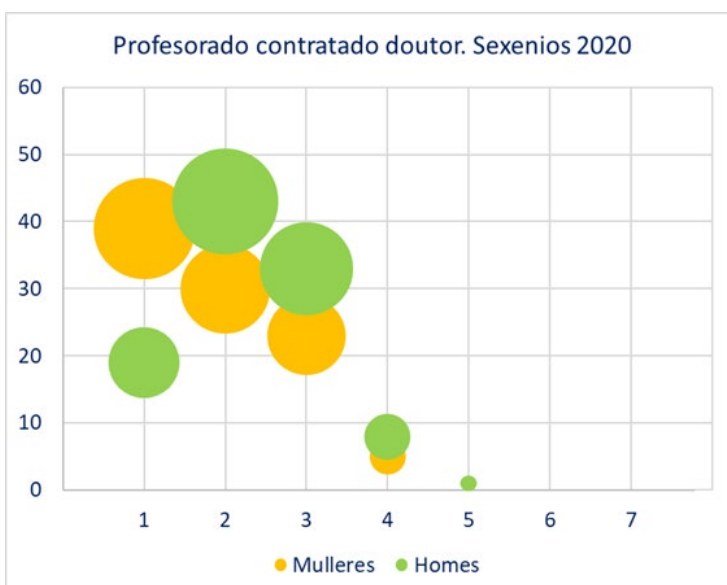
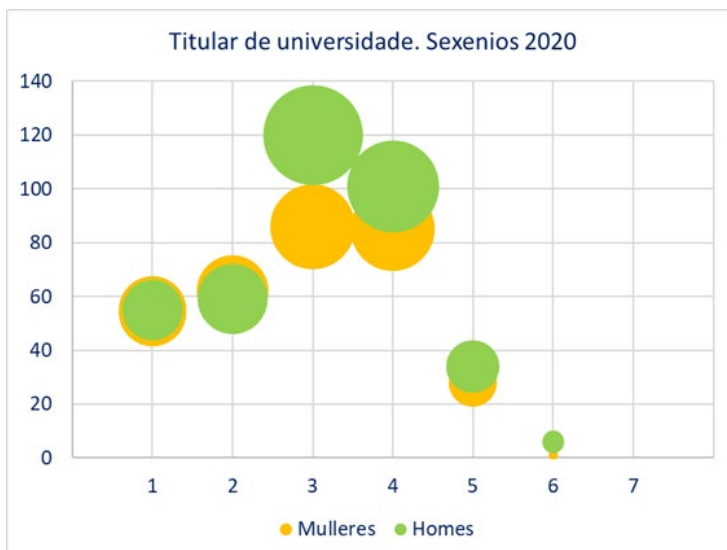
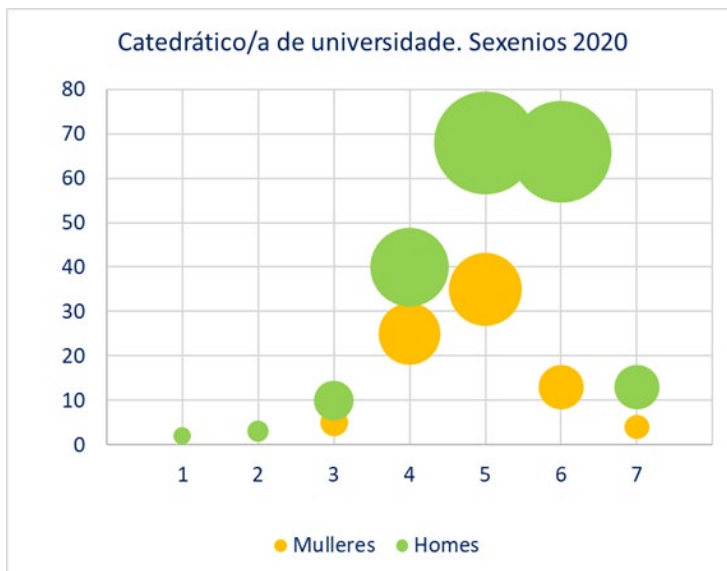
A **fenda de xénero aumenta de forma gradual co número de sexenios recoñecidos**. As mulleres representan máis do 40% do PDI con 1 a 4 tramos recoñecidos. A porcentaxe que representan as mulleres diminúe a partir de 5 tramos, situándose por debaixo do 20% para 6 e 7 tramos. Así mesmo, cabe sinalar que na novidosa convocatoria de sexenios de transferencia, acadaron unha avaliación positiva 184 persoas do PDI da nosa universidade (33,15% mulleres).

Sexenios recoñecidos (investigación+transferencia). Mulleres e homes. 2020

Sexenios	Mulleres	Homes	Total
0	48,34	51,66	211
1	55,29	44,71	170
2	46,46	53,54	198
3	41,16	58,84	277
4	43,61	56,39	266
5	37,95	62,05	166
6	16,28	83,72	86
7	23,53	76,47	17

Por categorías, o profesorado catedrático de escola universitaria e titular de escola universitaria, representan unha baixa porcentaxe do PDI con sexenios recoñecidos (un 0,40% das mulleres e un 0,44% dos homes). Na categoría de catedrático ou catedrática de universidade, a fenda de xénero aumenta co número de sexenios e na de profesorado titular de universidade observamos un maior

equilibrio. Os homes sitúanse con valores máis altos, agás para o caso de profesorado contratado doutor con só un sexenio.



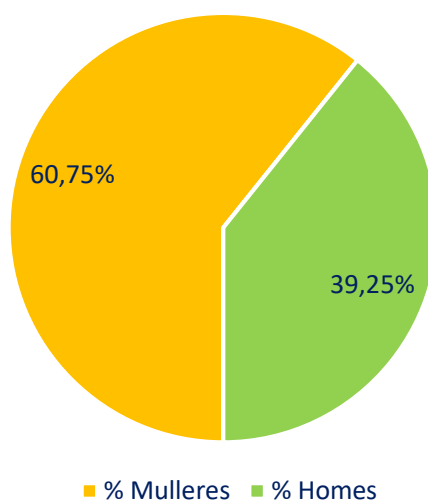
7. FORMACIÓN DO PERSOAL

Participación de mulleres e homes nos cursos do Programa de Formación e Innovación Docente

A oferta formativa do Programa de Formación e Innovación Docente (PFID) vai dirixida ao PDI, persoal investigador predoutoral ou postdoutoral con docencia en POD e sen docencia en POD (no caso que as actividades correspondan ao seu perfil de desenvolvemento profesional).

Aínda que **as mulleres** só representan un 42,1% do PDI e o 50,9% do persoal investigador contratado, a súa presenza é maioritaria nos cursos ofertados polo Programa de Formación e Innovación Docente, ocupando o **60,75% das prazas** no 2019-20.

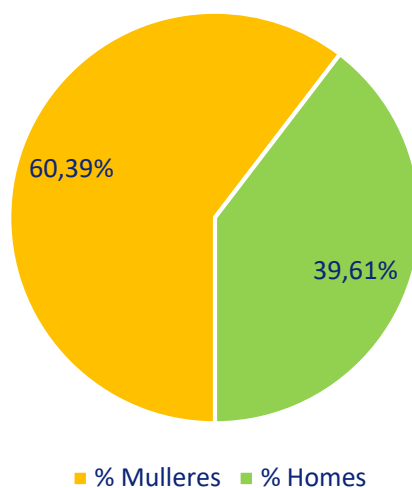
Participación en cursos de formación do PFID.
Mulleres e homes. 2019/20



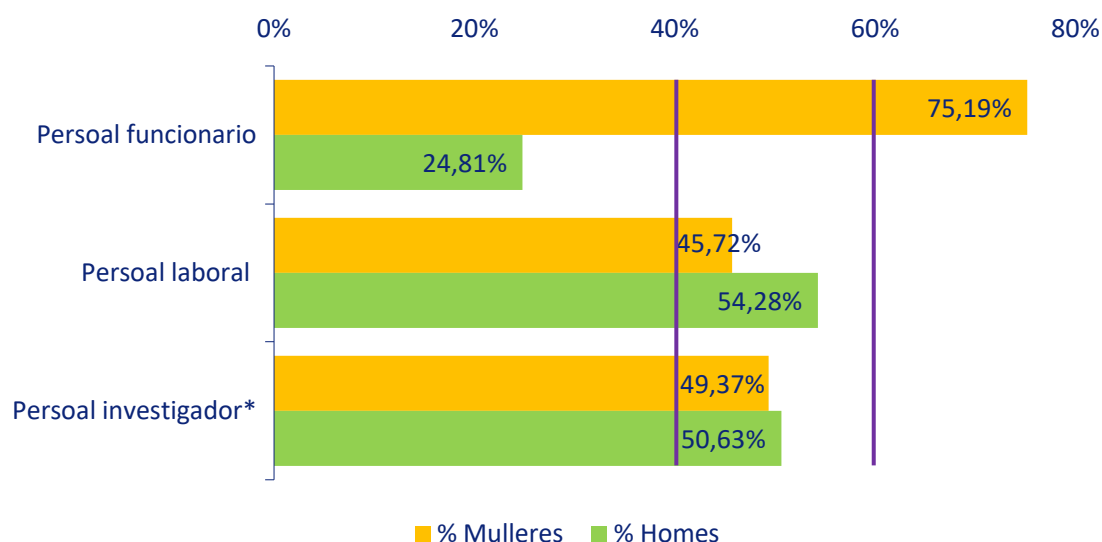
Participación de mulleres e homes nos cursos do Programa de Formación para o PAS

No referido á **participación do persoal do PAS en cursos de formación** obsérvase que son **as mulleres** as que teñen participado en maior medida, alcanzando un **60,39%**.

Participación en cursos de formación para o PAS.
Mulleres e homes. 2020



Participación en cursos de formación do PAS por categoría.
Mulleres e homes. 2020



Participación nas accións formativas en materia de xénero

Na oferta formativa en materia de igualdade de xénero no Programa de Formación e Innovación docente e no Programa de Formación do PAS, **a participación das mulleres supera o 60% na maioría dos cursos**. No período 2019-2020, varias das accións formativas están vinculadas ao desenvolvemento de medidas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e coordinadas pola Oficina de Igualdade de Xénero.

Participación nos cursos en materia de xénero ofertados. 2019-2020.

Cursos no PFID	%Mulleres
PFID.19dp-01. Prevención da violencia de xénero na USC. Campus de Santiago	62,50%
PFID.19dp-02. Prevención da violencia de xénero na USC. Campus de Lugo	73,68%
PFID.19dp-05. Violencia de xénero no contexto universitario. Campus de Santiago	68,00%
PFID.19dp.-04. Detección e atención das diferentes manifestacións da violencia de xénero. Campus de Santiago	52,94%
PFID.19dp.-04. Detección e atención das diferentes manifestacións da violencia de xénero. Campus de Santiago	60,00%
PFID.19oix-01 Incorporación da análise de xénero na investigación	74,19%
PFID.20oix-01 Protocolo fronte ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero no contexto universitario: instrumento de prevención e actuación. Modalidade virtual	70,00%
Cursos no Programa de Formación do PAS	%Mulleres
19FOM048. Violencia de xénero no contexto universitario. Campus de Santiago	88,00%
19FOM066. Detección e atención das diferentes manifestacións da violencia de xénero. Campus de Santiago	73,91%
19FOM067. Detección e atención das diferentes manifestacións da violencia de xénero. Campus de Lugo	51,00%

8. CONCILIACIÓN

Distribución de mulleres e homes solicitantes de permisos e excedencias por conciliación

TIPO AUSENCIA	COLECTIVO	2020		
		Mulleres	Homes	Total
Excedencia por coidado de fillos/as e familiares	PAS	1	0	1
	PDI	1	0	1
	Persoal Investigador	0	0	0
	Total	2	0	2
Flexibilización por coidado doutras persoas	PAS	15	5	20
	PDI	0	0	0
	Persoal Investigador	0	0	0
	Total	15	5	20
Licenza risco durante embarazo ou período natural lactación	PAS	0	0	0
	PDI	3	0	3
	Persoal Investigador	3	0	3
	Total	6	0	6
Permiso 1 mes retribuído enfermidade moi grave	PAS	5	0	5
	PDI	0	0	0
	Persoal Investigador	1	0	1
	Total	6	0	6
Permiso 37 semana de embarazo	PAS	2	0	2
	PDI	4	0	4
	Persoal Investigador	1	0	1
	Total	7	0	7
Permiso ampliación maternidade	PAS	3	0	3
	PDI	8	0	8
	Persoal Investigador	15	0	15
	Total	26	0	26
Permiso por lactación	PAS	2	0	2
	PDI	6	4	10
	Persoal Investigador	6	0	6
	Total	14	4	18
Permiso por lactación, ou redución de xornada por lactación	PAS	1	1	2
	PDI	0	0	0
	Persoal Investigador	1	0	1
	Total	2	0	2
Permiso por parto, adopción ou acollemento	PAS	1	0	1
	PDI	6	0	6
	Persoal Investigador	23	0	23
	Total	30	0	30
Permiso por paternidade, adopción ou acollemento	PAS	0	12	12
	PDI	0	16	16
	Persoal Investigador	0	7	7
	Total	0	35	35
Redución de xornada por garda legal (non retribuída)	PAS	1	1	2
	PDI	0	0	0
	Persoal Investigador	2	0	2
	Total	3	1	4
	Total xeral	111	46	157

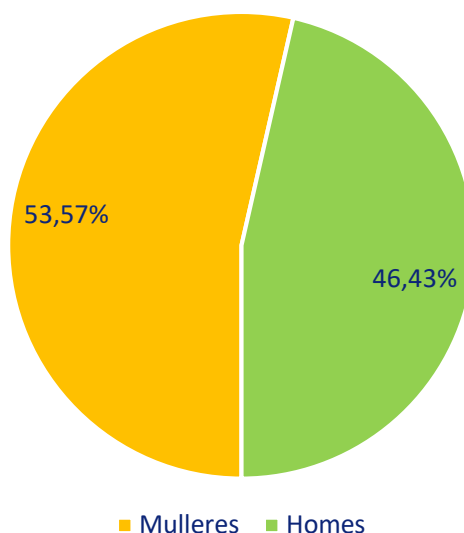
A porcentaxe de permisos e licenzas por motivos de conciliación que son desfrutados por homes é dun 29,3%. A maioría dos permisos están asociados ao embarazo ou a maternidade e a paternidade. Con todo, **obsérvase a fenda de xénero nos cuidados** nas solicitudes de flexibilización ou excedencia (un 77,3% corresponden a mulleres). Así mesmo, no 2020 non houbo ningunha solicitude por motivos como ampliación do permiso de paternidade.

Distribución de mulleres e homes no uso dos servizos de conciliación corresponsable

A Universidade de Santiago de Compostela conta con **servizos propios e programas que promoven** a súa **corresponsabilidade no cuidado** de descendentes: a Escola Infantil Breogán, o “cheque bebé” e o Programa Verán CampUSC.

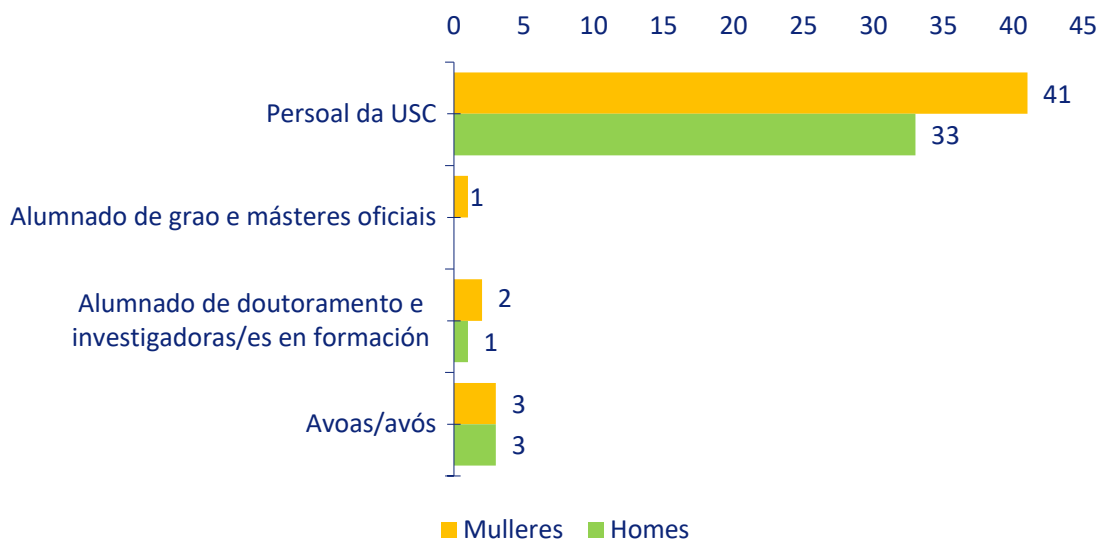
Escola Infantil Breogán. Campus de Santiago

Solicitantes de praza na Escola Infantil Breogán.
Mulleres e homes. Curso 2019/20



O 95,2% das solicitudes de praza na Escola Infantil Breogán son realizadas por persoal da USC, correspondendo un 48,81% a nais, un 39,29 % a pais e un 7,2% a avoas e avós. Mentres que menos dun 5% das solicitudes corresponde ao alumnado ou persoal investigador en formación.

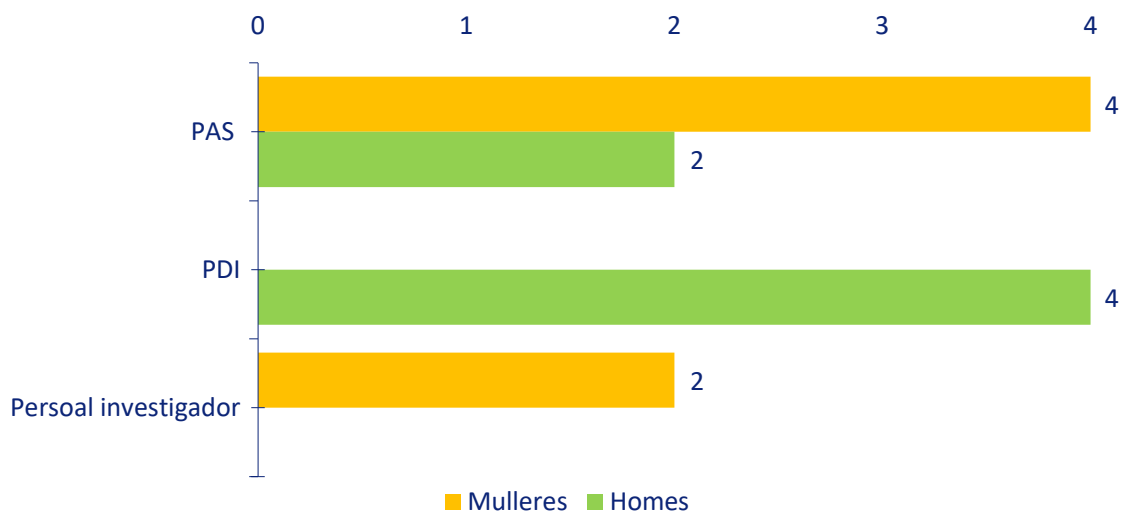
Solicitantes de praza na Escola Infantil Breogán por colectivo.
Mulleres e homes. Curso 2019/20



“Cheque bebé”. Campus de Lugo

No 2020, 12 persoas acolléronse á axuda de “cheque bebé”, para a escolarización de nenas e nenos de 0 a 3 anos, ofertada no campus de Lugo. Das cales un 33,3% eran nais do colectivo de PAS, un 33,3% pais do colectivo PDI e un 16,67% nais pertencentes ao persoal investigador.

Solicitantes do "cheque bebé" por colectivo.
Mulleres e homes Curso 2019/20



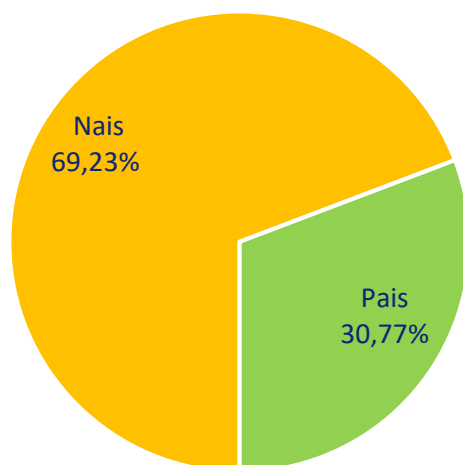
Programa Verán CampUSC

O programa Verán CampUSC, que desenvolve a Fundación USC Deportiva por encargo da Universidade de Santiago de Compostela, está concibido como unha actividade deportiva, cultural, socioeducativa e de lecer, desenvolvida no período de verán que facilite a pais e nais que traballan ou estudan na USC conciliar a vida laboral e familiar neste período; así como a aquelas persoas que

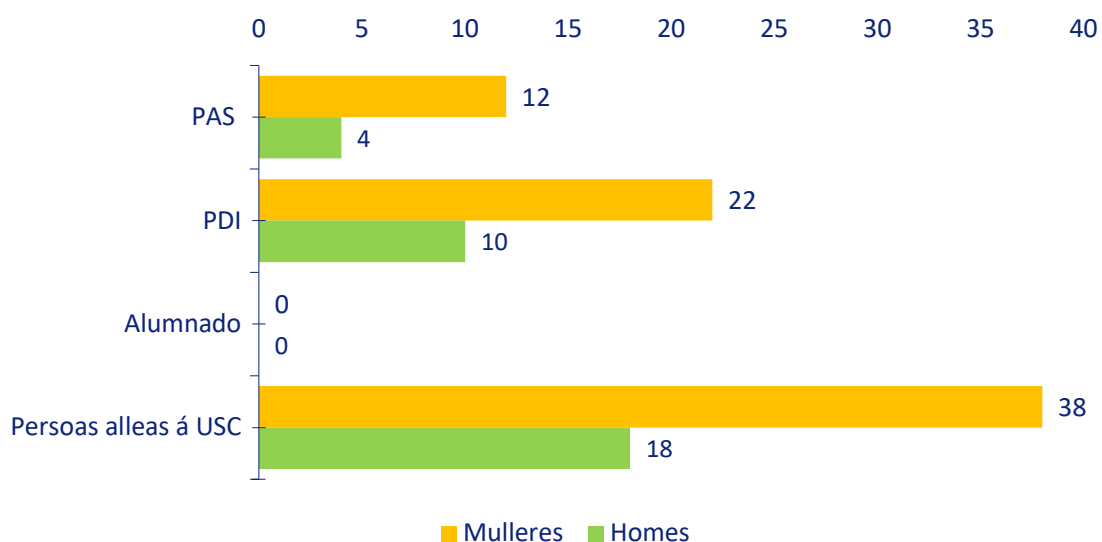
aínda non tendo vinculación coa comunidade universitaria precisen desta actividade de conciliación (público xeral).

No 2020, este programa de campamentos urbanos foi principalmente solicitado por nais, das cales o 47,2% pertencen ao persoal da USC.

Solicitudes de participación no Verán CampUSC.
Mulleres e homes. 2020



Solicitudes concedidas no Verán CampUSC por colectivo.
Mulleres e homes 2020



9. ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDADE DE XÉNERO

Rexistro de actuacións

Desde a súa entrada en vigor o 14 de xaneiro de 2017, o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero **activouse en 9 ocasións** (dato a 31 de decembro de 2020). Das denuncias presentadas, **7 foron por acoso sexual, 2 por acoso por razón de sexo** e ningunha por acoso por orientación sexual ou identidade de xénero. No 77,7% dos casos a persoa afectada trátase dunha muller, e no 88,8% a persoa denunciada é home. Por colectivos, **a maioría das denuncias proceden do alumnado** (8 das 9 denuncias recibidas).

Rexistro de actuacións. Datos a 31 de decembro de 2020

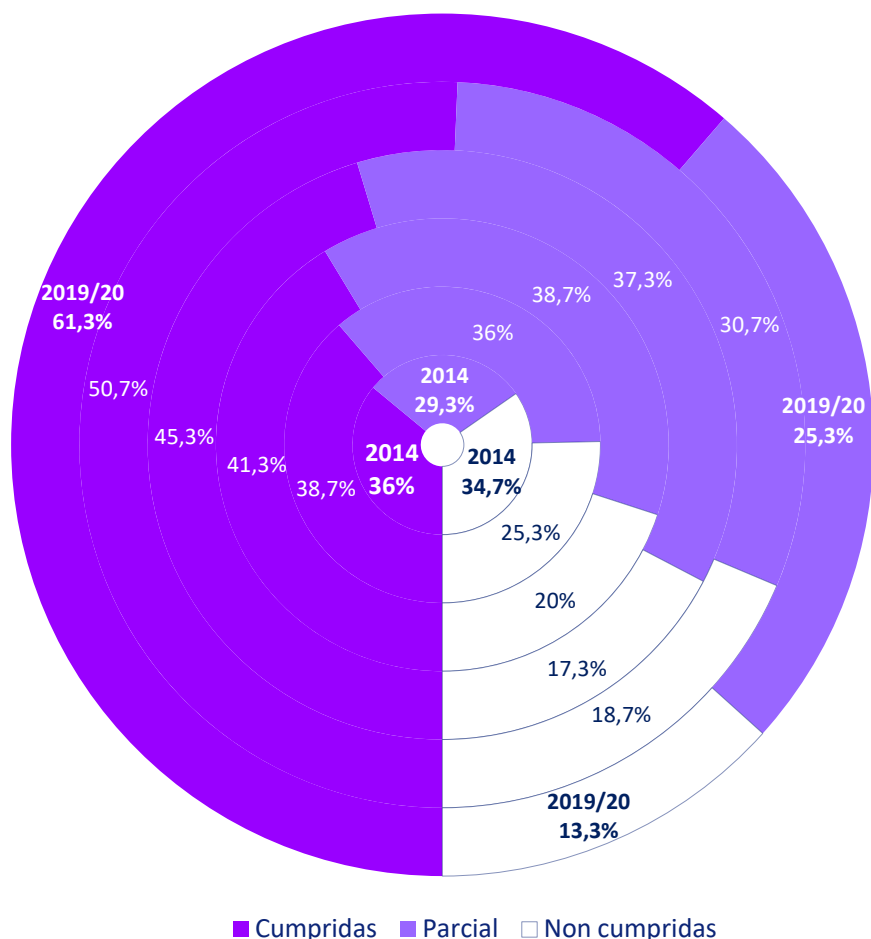
Período	2017-2020
Número de denuncias	9
Persoa denunciante	
Persoa afectada	8
3ª persoa	1
Tipo de acoso	
Acoso sexual	7
Acoso por razón de sexo	2
Acoso por orientación sexual	0
Acoso por identidade de xénero	0
Persoa afectada	
Alumnado	8
PAS	0
PDI	0
Persoal investigador en formación	0
Persoal contratado	0
Outra (persoal doutra empresa ou entidade coa que a USC teña relación xurídica mercantil)	1
Persoa denunciada	
Alumnado	4
PAS	0
PDI	3
Persoal investigador en formación	1
Persoal contratado para actividades científicas ou técnicas	0
Outra	1
Fin de procedemento	
Inadmisión a trámite da denuncia (fóra do ámbito de actuación do Protocolo)	3
Arquivo por existencia de procedemento xudicial aberto	3
Apertura de expediente disciplinario/sanción	3

10. GRAO DE CUMPRIMENTO DO II PLAN ESTRATÉXICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES (PEIOMH)

O II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (II PEIOMH) conságrase como a folla de ruta en materia de políticas de igualdade de xénero na USC para o período 2014-2018, e foi prorrogada a súa vixencia (Acordo de Consello de Goberno, 28 de maio de 2019) ata a aprobación do III PEIOMH, en proceso de elaboración. O II PEIOMH **contén 6 áreas de actuación**: Políticas da USC; Formación, docencia e investigación; Presenza, promoción e representación; Conciliación e corresponsabilidade; Acoso e actitudes sexistas; Condicións socio-sanitarias no traballo. En total o Plan estrutúrase en **9 obxectivos xerais, 24 obxectivos específicos e 75 accións**.

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. **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** clave na presentación de resultados para a súa valoración ante a Comisión de Seguimento e Implantación de PEIOMH, e como estímulo na implicación co compromiso coas políticas de igualdade de xénero da nosa universidade.

Evolución do grao de cumprimento do II PEIOMH. 2014-2020



Os resultados globais da análise anual baseada nos indicadores de seguimento do II PEIOMH, desenvolvida pola Oficina de Igualdade de Xénero, indican que se avanzou considerablemente no cumprimento das accións. Se na última avaliación anual realizada no 2018 se amosaban avances, no período 2019-2020 continuase con esa tendencia positiva. No 2018 o 50,7% das accións eran cumpridas totalmente, o 25,2% cumpríronse parcialmente e un 18,7% das accións aínda non estaban cumpridas. Os datos para o 2019-2020 amosan que as **accións completadas alcanzan un 61,3%** (un incremento de 10 puntos con respecto ao 2018) e as accións cumpridas parcialmente representan o 25,3%, **mentres que a porcentaxe de accións non cumpridas situouse nun 13,3%**.

Grado de cumprimento por áreas. 2014-2020

Área 1. Políticas da USC

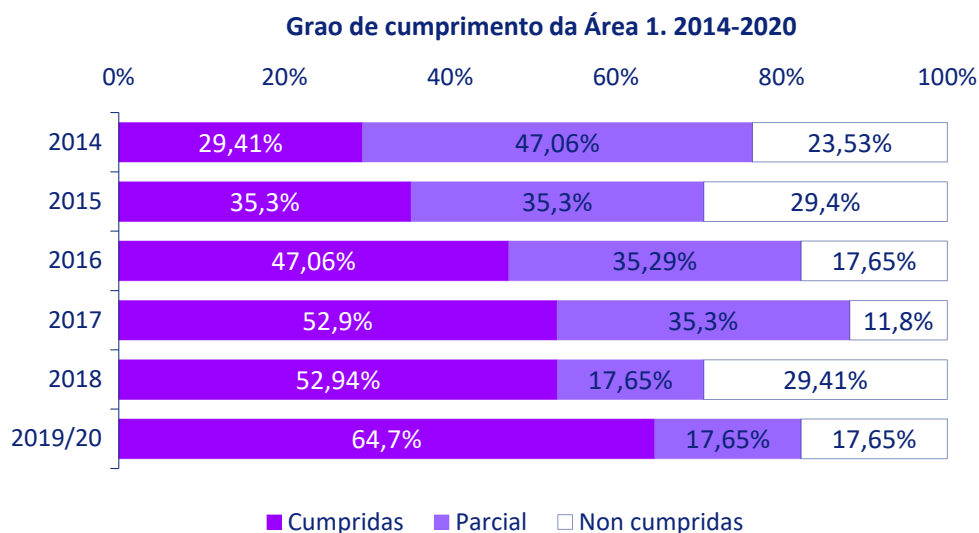
Comprende 2 obxectivos xerais, 5 específicos e 17 accións. No período analizado aumentou a porcentaxe das accións que alcanzan un cumprimento total (29,41% en 2014, 35,30% en 2015, un 47,06% no 2016, un 52,90% en 2017 e 52,94% 2018, e un 64,7% no período 2019-2020). Tendo en conta as accións acadadas de forma parcial, sitúanos nunha porcentaxe de 82,35% de grao de cumprimento no último período.

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 variable 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, 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), 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), no 2019 na *Biblioteca Universitaria* (pola implicación en campañas de sensibilización e visibilización do traballo das científicas) e no 2020 na *Comisión de Igualdade de Xénero da Facultade de Filosofía* (pola dinamización de iniciativas como a intervención urbana da instalación dunha estrutura temporal coa imaxe de Concepción Arenal na praza de Mazarelos ou a organización de relatorios sobre a filosofía como ferramenta para a educación feminista).

A conmemoración do 11 de febreiro, proclamado pola Unesco no 2015 como *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') ou 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 centros** (2 en 2014, 9 en 2015 e acadando a cifra de 20 dos 25 centros no 2020), 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 nalgúns 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%) no 2015 e 2016. Mentres que desde 2017 experimenta un importante aumento a porcentaxe de accións cumpridas de forma total, acadando un 78,57% e un 21,43% de forma parcial no período 2019-20.

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 2020 alcanzou a súa undécima edición. Cabe destacar, que esta iniciativa foi **unha das dez boas prácticas de promoción da igualdade de xénero nas universidades e centros de investigación europeos**(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 no 2015, e incluídas en 2016 na ferramenta en liña (*GEAR tool*) 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 (50 das 157 propostas recibidas ao longo das once edicións) 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 dos premios á introdución da perspectiva de xénero da USC (tanto na modalidade de investigación como na docente) na *Xornada Universitaria Galega en Xénero* (organizada en colaboración coas outras dúas universidades galegas e que no 2019 celebrou a súa sexta edición), así como a

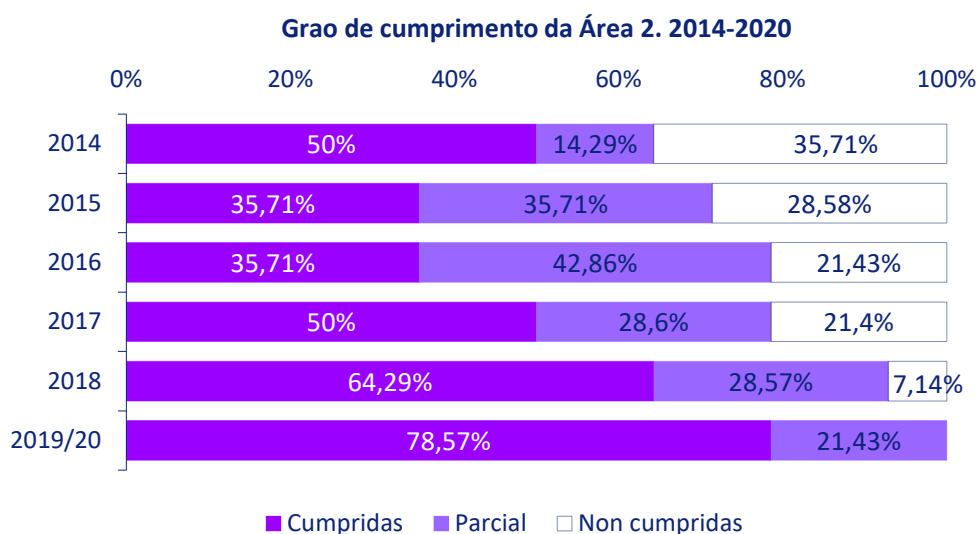
visibilización das experiencias gañadoras na modalidade de docencia nos obradoiros de formación en xénero dirixidos ao persoal docente investigador.

No 2020, a Oficina de Igualdade de Xénero foi a coordinadora e anfitroia do *XIII Encuentro de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU), financiado polo Instituto de las Mujeres. Punto de encontro e reflexión das 52 universidades integrantes da rede sobre os bloques temáticos: Igualdade de xénero en I+D+i; Políticas de igualdade nas universidades: accións consolidadas e novos retos; Medidas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero no ámbito universitario.

Así mesmo, cobra especial relevancia a publicación no 2020 das *Guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero*, colección de once guías temáticas promovida e editada orixinalmente en catalán pola Xarxa Vives d'Universitats e trasladada a lingua galega, no marco das iniciativas financiadas con fondos do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e desenvolvidas polas oficinas de igualdade do Sistema Universitario Galego. Ofrece propostas, exemplos de boas prácticas, **recursos docentes e ferramentas de consulta para unha docencia universitaria sen nesgos de xénero** en diferentes disciplinas e ámbitos de coñecemento: as ciencias da computación; o dereito e a criminoloxía; a educación e a pedagogía; a filoloxía e a lingüística; a filosofía; a física; a historia; a historia da arte; a medicina; a psicoloxía e a socioloxía, a economía e a ciencia política.

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 Oficina de Igualdade de Xénero, esta iniciativa foi retomada no 2018, dentro das actividades formativas transversais ofertadas pola EDIUS e a primeira edición no 2020 do curso sobre incorporación da análise de xénero na investigación, dentro do Programa de Formación e Innovación Docente. No 2018, a elaboración do catálogo de grupos de investigación en xénero na USC puxo de manifesto as traxectorias consolidadas na integración desta dimensión dalgúns equipos da nosa universidade, en especial, nas áreas de Ciencias Sociais e Xurídicas e Artes e Humanidades.

Por outra banda, deuse continuidade o **deseño e proposta de accións formativas** por parte da Oficina de Igualdade de Xénero, que foron ofertadas dentro do Programa de Formación e Innovación Docente, do Programa de Formación do PAS e dos cursos de formación do Servizo de Participación e Integración Universitaria (con recoñecemento de créditos optativos para o alumnado), vinculados ao desenvolvemento de medidas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero en 2019-2020.



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 resto do período mantívose tamén no 76,2%, experimentando un moderado ascenso ata o 38,1% no grado de cumprimento de forma total (38,1% de forma parcial) no 2019-20.

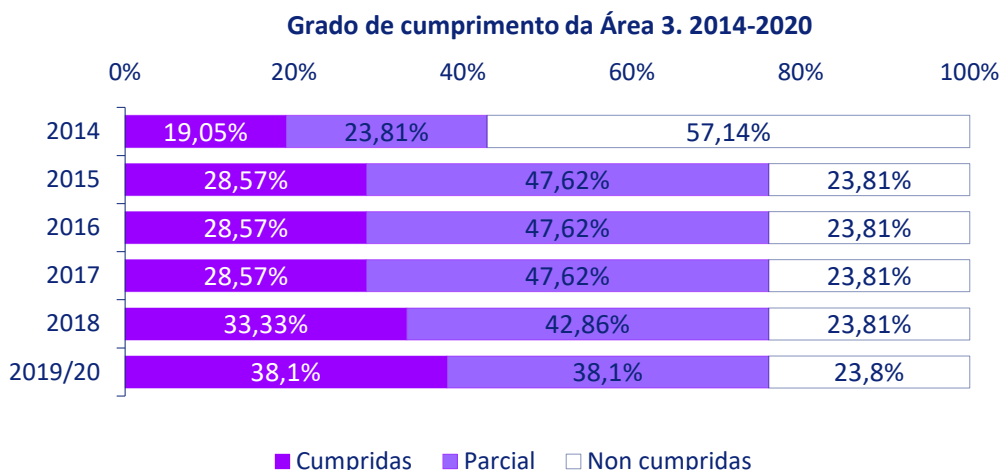
Cabe sinalar o cumprimento, sempre que sexa posible, de **garantir o equilibrio entre o número de mulleres e homes na composición das comisións de selección de persoal**. Así mesmo, nos procesos de concorrencia competitiva a prazas de persoal, tanto laboral como funcionario, as comisións deben ser paritarias, 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 primeira edición da 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), algunhas caracterizadas por unha baixa porcentaxe de alumnas. Na súa cuarta edición no 2019 foron impartidos, por investigadoras da USC e do CESGA, 18 obradoiros en 10 dos 13 centros públicos de educación infantil e primaria do concello de Santiago. Coas catro primeiras edicións, chegouse a un total de 1553 estudantes e tivo unha excelente acollida por parte dos centros. Na súa quinta edición no 2020, adaptándose ás circunstancias da pandemia, desenvolveuse de forma virtual a través de seminarios web, videoconferencias e vídeos. Asemade, no campus de Lugo, cabe destacar o programa *Protagonistas, as enxeñeiras*, iniciativa da Comisión de Igualdade de Xénero da Escola Politécnica Superior de Enxeñaría e financiado polo Concello de Lugo. Este programa desenvolveu 15 obradoiros, impartidos por enxeñeiras do ámbito universitario e tituladas recentes ingresadas no mundo laboral, nun total de 7 centros de ensino secundario e un de primaria, chegando ata 400 estudantes de ESO no curso 2018-19.

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”, **consólidase 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.

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 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 69,23% no 2019-20).

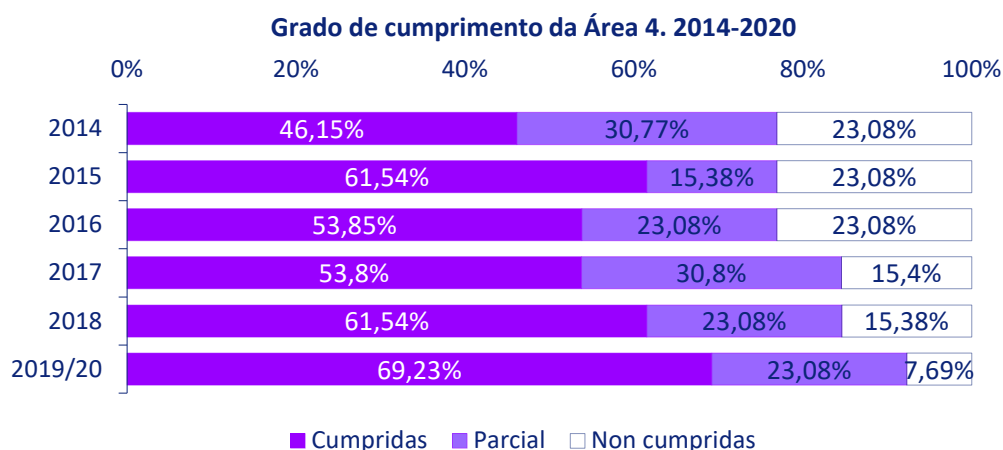
Consólidase a potenciación dunha das accións que conta cunha considerable popularidade dentro do persoal da USC: o **programa Verán CampUSC**, programa de campamentos urbanos para fillos e fillas (de 3 a 13 anos de idade) de membros da comunidade universitaria, de asistentes a congresos e cursos de verán da USC e público en xeral. Así mesmo, consólidase 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.

En atención ás situacións do alumnado por necesidades en materia de conciliación, alén das posibilidades de matrícula a tempo parcial ou de solicitude de cambio de quenda, a instrución nº1/2017, da Secretaría Xeral, sobre a dispensa a asistencia a clase en determinadas circunstancias contempla a solicitude por coidado de dependentes a cargo ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

Dando resposta ao obxectivo de fomento dun cambio cultural que favoreza a corresponsabilidade, puxéronse en marcha iniciativas como o Programa de *Obradoiros de Supervivencia doméstica: Corresponsabilízate!* para alumnado da USC, coa realización de dous talleres (Taller de cociña de supervivencia e o Taller de apaños domésticos) na Residencia Universitaria Jesús Bal y Gay. Esta primeira experiencia no campus de Lugo, desenvolvida no 2018, servirá de referencia para a súa futura implementación no resto de residencias e colexios maiores do SUR.

No 2020, a Oficina de Igualdade de Xénero colaborou na elaboración da guía de boas prácticas *Teletraballo e conciliación corresponsable en tempos de COVID-19* da Rede de Unidades de Igualdade de xénero para a Excelencia Universitaria.

Con todo, **cómpre 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 e do persoal investigador e de apoio á investigación.



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 nos seguintes anos.

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 e no período 2018-2020 colaborouse na elaboración e deuse lectura ao manifesto institucional RUIGEU (Rede de Unidades de Igualdade de Xénero das Universidades Españolas para a Excelencia Universitaria).

Por outra banda, co obxectivo de **sensibilizar e combater a violencia de xénero**, convocouse o 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* (3ª edición no 2020). En 2014, púxose en marcha o *Concurso de Lemas contra a violencia de xénero*, para o alumnado residente no Sistema Universitario de Residencias e no 2016 estendeuse a convocatoria a todo o alumnado da nosa universidade, acadando en 2020 a súa sexta edición. No 2017 a USC sumouse nos dous campus á Campaña "En negro contra as violencias" (iniciativa do concello de Santiago de Compostela) e nos anos 2018 e 2019 ampliouse 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 2019 iniciouse as actividades da campaña *Club de Masculinidades disidentes do patriarcado*.

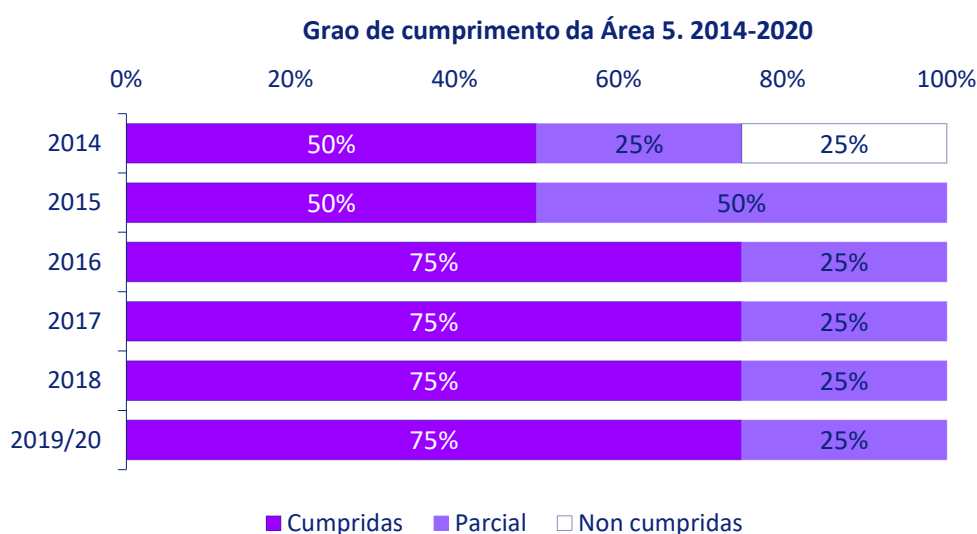
No período 2015-2016 púxose en marcha o proceso de elaboración do **Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo**, establecido na acción 5.1. do II PEIOMH, **de aplicación a toda a comunidade universitaria**. Aínda que o Protocolo proxectado seguía os principios e estratexias comúns aos textos 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. 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 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. A oferta formativa relacionada co Protocolo ampliouse nos seguintes anos a toda a comunidade universitaria.

No marco do convenio da Secretaría Xeral da Igualdade da Xunta de Galicia coa USC, nos anos 2019 e 2020, organizáronse actividades financiadas con fondos do **Pacto Estado contra a violencia de Xénero** centradas en 3 eixos de actuación: formación; sensibilización e investigación.

Cabe destacar que a USC propuxo unha **convocatoria propia** de concorrencia competitiva de **proxectos de investigación** para o desenvolvemento de medidas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, tanto no 2019 como no 2020. Un amplo abano de proxectos de investigación desde distintos enfoques e disciplinas (educación, psicoloxía, psiquiatría, dereito, medicina, economía e socioloxía) que abordan distintas medidas do Pacto: desde estudos sobre o impacto do acoso, as agresións e os abusos sexuais no ámbito universitario (2 investigacións no 2019 e 3 no 2020, estando 2 destas 5 investigacións centradas no estudo de casos na USC); estudos sobre unha temática ata agora pouco analizada como é a violencia de xénero contra mulleres maiores de 65 anos (2 investigacións no 2019 e 2 no 2020); estudos sobre os e as menores como vítimas de violencia de xénero (1 investigación no 2019); estudos diagnóstico sobre as violencias sexuais contra as mulleres (1 en 2019 e 1 en 2020). No 2020, a Oficina de Igualdade de Xénero organizou o inicio dun **ciclo** de seminarios web para colaborar na **difusión dos resultados** destas investigacións.

O estudo-diagnóstico realizado no 2019 á nosa comunidade universitaria, indica que unha baixa porcentaxe da mostra declara coñecer o *Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC*. No 2020, púxose en marcha o deseño dun **plan de comunicación** específico, coa finalidade de achegar o Protocolo a todos os colectivos da nosa universidade.

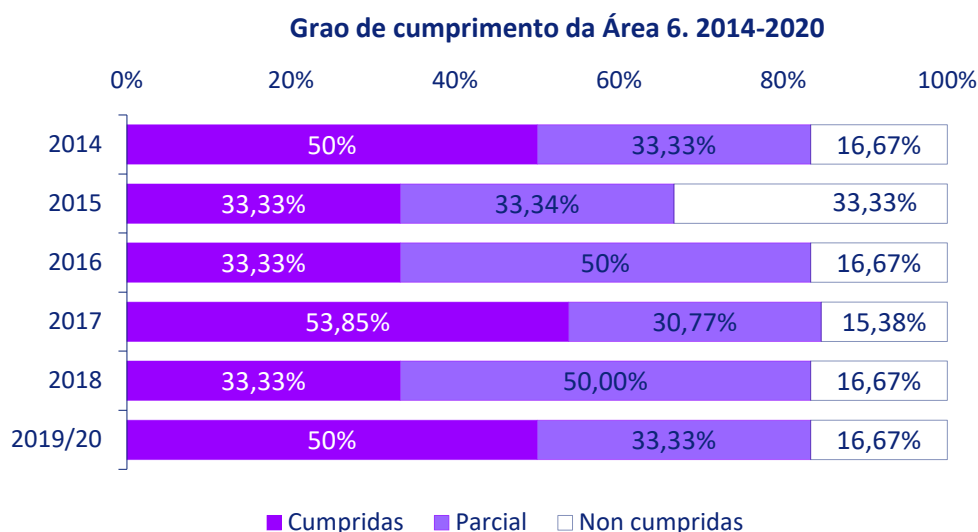


Área 6. Condicións sociosanitarias no traballo

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

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. Con todo, sería importante impulsar a implantación da aplicación do método de avaliación de riscos de natureza psicosocial con perspectiva de xénero.

Habilitouse unha sala de lactación na Escola Infantil Breogán, mais **algunhas accións** como a progresiva adaptación dos espazos para as mulleres embarazadas ou a instalación de máquinas expendedoras de produtos sanitarios para a menstruación **non se están a cumprir 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 labor da elaboración do terceiro Plan de Igualdade da USC. Asemade, permitiu detectar a necesidade de reformular a definición dalgúns dos indicadores de seguimento.

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 mellora de cara ao III Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (PEIOMH)

- Dotar a Oficina de Igualdade de Xénero de persoal técnico especializado na materia.
- Asignar un orzamento para o desenvolvemento do III PEIOMH.
- Elaborar estudos monográficos sobre as fendas de xénero na nosa universidade: traxectoria académica e profesional, conciliación, retribucións, usos do tempo.
- Velar pola utilización dunha linguaxe non sexista.
- Potenciar o apoio ás comisións de igualdade de xénero creadas nos centros.
- Acrecentarmos o número de doutoras honoris causa (a USC só conta con 1).
- Consolidar a oferta formativa en xénero para o persoal e o alumnado.
- Elaborar un diagnóstico sobre a incorporación da dimensión de xénero nas titulacións.
- Visibilizar as achegas das mulleres na investigación.
- Fomentar a inclusión da dimensión de xénero na docencia, na investigación e na transferencia.
- Velar pola paridade nos distintos órganos de goberno e de representación.
- Promover políticas que favorezan a conciliación e o avance na corresponsabilidade.
- 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.
- Impulsar a implementación da avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero.