



# Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2009-2011)

Aprobado en Consello de Goberno o día 25 de marzo de 2009

## ÍNDICE

	Pág.
1. Antecedentes .....	3
2. Elaboración, aprobación e execución do plan.....	4
3. Principios inspiradores .....	7
4. Ámbitos de actuación, obxectivos e accións .....	10
5. Financiamento do plan estratéxico.....	43

## 1. Antecedentes

Unha das primeiras medidas da Vicerreitoría de Calidade e Planificación neste mandato foi a creación da Oficina de Igualdade de Xénero. Con esta decisión a USC ten sido pioneira no establecemento dun organismo de igualdade na súa organización adiantándose á normativa estatal vixente (LO 4/2007). A oficina, creada a finais do curso 2005-2006, ten como misión fundamental levar a bo termo o compromiso da Universidade de Santiago de Compostela coa sociedade na consecución da igualdade, asumindo os principios de igualdade de xénero como elementos fundamentais da vida universitaria.

A amplitude das funcións que se lle teñen asignado lle confiren unha gran potencialidade para converterse na principal dinamizadora das políticas para o logro da igualdade entre mulleres e homes na institución.

Como oficina de recente creación as súas accións estiveron orientadas á consecución de dous tipos de obxectivos: dotar a oficina dunha estrutura de traballo e coordinación e elaborar o *Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC*.

Con respecto ao primeiro obxectivo os resultados son bastante satisfactorios. A Oficina de Igualdade de Xénero funciona dende o 2006 co asesoramento dunha *subcomisión de expertas* formada por un grupo de profesoras e profesores de carácter multidisciplinar e cunha ampla experiencia en materia de xénero. Esta subcomisión entrou a formar parte da *Comisión de Igualdade de xénero da USC* creada en novembro do 2007 para a elaboración do Plan estratéxico de igualdade. Na mesma están presentes representantes de todos os sectores da Comunidade universitaria. A dotación de recursos humanos completouse durante o ano 2007 co nomeamento da Coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero, no mes de

Maio, e a dotación dun posto base en Abril. Así mesmo a oficina ven funcionando con persoal de apoio dende a súa creación.

Con respecto ás actividades levadas a cabo durante este período, case todas estiveron encamiñadas á elaboración do Plan estratéxico. Entre elas hai que valorar dúas moi positivamente. En primeiro lugar, o esforzo que se ten feito por recompilar documentación sobre accións e políticas de igualdade doutras universidades e institucións, o exemplo doutras organizacións sempre é un punto de partida importante en calquera acción que se queira levar a cabo. E, en segundo lugar, a elaboración dun diagnóstico da situación no que está baseado o Plan. *O diagnóstico sobre a igualdade na USC* foi publicado a finais do 2007.

## **2. Elaboración, aprobación e implementación do plan**

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para “La igualdad efectiva de mujeres y hombres” obriga ás grandes empresas e as institucións públicas a implantar plans de igualdade. Así mesmo, a disposición adicional oitava da lei 7/2007, do 12 de abril, do estatuto básico do empregado público refírese aos plans de igualdade no seguinte sentido:

1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitares calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.
2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade que se desenvolverá no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos establecidos nel.

En cumprimento destes mandatos normativos a USC puxo en marcha un proceso de elaboración e aprobación dun Plan estratéxico de igualdade que estivo guiado polos seguintes obxectivos:

- Desenvolvemento da proposta do plan nun clima de colaboración entre as instancias técnicas e políticas
- Apertura dun proceso de discusión entre persoas expertas no seo da USC co obxectivo de valorar a súa oportunidade e viabilidade.
- Xeración dun consenso no seo da comunidade universitaria en canto aos obxectivos e prioridades
- Coordinación entre este plan e as liñas de actuación da Xunta de Galicia
- Formulación das accións con precisión para facilitar a súa aplicación e avaliación

A aprobación do Plan estratéxico debe xerar os máximos consensos posibles na comunidade universitaria. Para o logro deste obxectivo tense establecido o seguinte proceso para a aprobación do plan. O *proxecto de plan estratéxico de igualdade da USC* foi elaborado na *Comisión de Igualdade de Xénero da USC* que estivo formada por unha *Subcomisión de expertas*, ademais dunha representación dos distintos sectores da Comunidade universitaria presentes no Consello de Goberno, así como persoas representantes do Comité de empresa e da Xunta de persoal do PDI e do PAS. Unha vez elaborado o *Proxecto* foi sometido ao criterio do Equipo de Goberno da USC e das principais organizacións sindicais. O paso final deste proceso foi a aprobación do Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC no Consello de Goberno do día 25 de marzo de 2009.

## **Execución e implementación do Plan Estratégico**

Este plan nace para seren aplicado nun período trianual: 2009-2011. Como todo plan estratéxico as accións gardan unha orde de execución lóxica e serán executadas en períodos temporais concretos. Sen embargo, non podemos pensar neste plan como algo pechado, senón como algo vivo que pode ir cambiando ao longo da súa implementación. Factores como a dispoñibilidade de orzamento e o éxito ou non na consecución de determinadas accións poderán influír na programación e posta en marcha de actividades previstas. Ademais, debemos traballar sempre nun horizonte onde podan xurdir novas demandas da comunidade universitaria en torno a igualdade ás que haberá que dar resposta a través da incorporación de novas accións ao plan.

Un plan de igualdade, como calquera política estratéxica, consta de catro etapas: diagnóstico, plan de acción, proceso de implantación e avaliación. Así mesmo caracterízase pola interacción activa entre as mesmas. As implicacións destes dous aspectos fan necesario que no proceso de elaboración e posta en marcha do plan, dende o diagnóstico ate a súa avaliación, se teña en conta a retroactividade das distintas fases, isto é, a posible revisión do diagnóstico e do plan de acción en función do seu proceso de implementación e avaliación .

Conscientes desta realidade a metodoloxía de implantación do plan estratéxico inclúe a organización secuencial das accións en períodos anuais así como a participación na implementación do mesmo da comunidade universitaria. Con este dobre obxectivo, no proceso de elaboración do plan acordouse coa representación sindical a creación da *Comisión de Implantación e Seguimento do Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC* encargada de acordar a planificación anual das accións de igualdade incluídas no Plan estratéxico e axustadas ao orzamento asignado e o seu seguimento e avaliación. Na composición desta comisión, que será aprobada polo Consello de goberno, han

de estar representados o Equipo de Goberno e a representación sindical de PDI e PAS.

### **3. Principios inspiradores**

Para a consecución dos obxectivos deste Plan estratéxico serán principios de actuación da Universidade de Santiago de Compostela:

#### **Art. 2. dos Estatutos da USC**

A Universidade de Santiago de Compostela organizarase de xeito democrático e asegurará a participación dos diferentes sectores da comunidade universitaria no seu goberno, levará a cabo unha decidida defensa da igualdade entre homes e mulleres coa promoción da súa participación igualitaria na toma de decisións segundo as recomendacións da Unión Europea, que asumirá os principios de liberdade, igualdade, xustiza e pluralismo como inspiradores da vida universitaria

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

O lema “o coñecemento ao servizo da sociedade” con que a USC define a súa misión, reflicte de maneira clara e inequívoca o compromiso da nosa universidade coa sociedade. A USC asume a súa responsabilidade perante a sociedade comprometéndose coa calidade na docencia, na investigación e nos servizos que presta. Calidade, modernidade, intelixencia da organización e diálogo son as bases nas que descansa o noso modelo de universidade responsable.

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

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

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, teña sido ou poda ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon ás persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto as persoas doutro, salvo que dita disposición, criterio ou práctica podan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar dita finalidade sexan necesarios e adecuados.

### **Recoñecemento da maternidade como un valor social**

Recoñecemento da maternidade, biolóxica ou non biolóxica, como un valor social, evitando os efectos negativos nos dereitos das mulleres e a consideración da paternidade nun contexto familiar e social de corresponsabilidade, de acordo cos novos modelos de familia.

### **Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral**

Ata agora a conciliación vese como un “problema” non coma unha “solución” ás desigualdades de xénero. A USC, e a sociedade en xeral, debe avanzar cara a unha visión da conciliación como un asunto relacionado cos dereitos das persoas. A USC comprométese á adopción de medidas necesarias para facilitar a compatibilidade efectiva entre responsabilidades laborais, familiares e persoais das persoas que conforman a comunidade universitaria.

### **Fomento da corresponsabilidade**

De cara ao exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, como manifestación dos dereitos das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo, promoverase a corresponsabilidade a través do repartimento entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de



persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.

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

Trata de asegurar unha representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos e cargos de responsabilidade.

Refírese á presenza de mulleres e de homes de forma que, no conxunto que se refire, as persoas de cada sexo non superen o 60% nin sexan menos do 40%

### **Transversalidade de xénero**

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

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

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

## 4. Ámbitos de actuación, obxectivos e accións

O Obxectivo da Universidade de Santiago de Compostela coa aprobación e implementación deste Plan estratéxico é a de garantir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na USC.

Para iso o plan contén un mapa de actuación que a universidade terá que cubrir no período 2009 a 2011.

O plan estrutúrase arredor de cinco áreas de actuación definidas sobre a base do *Diagnóstico sobre a Igualdade na USC*. As cinco áreas son:

1. Promoción da igualdade na acción da USC.
2. Presenza, promoción profesional e condicións laborais das mulleres na USC.
3. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación.
4. Conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
5. Condicións sociosanitarias, físicas e de entorno do traballo.

Para cada unha destas áreas téñense establecido obxectivos xerais e específicos e distintas accións para o logro dos mesmos. En total o plan contén 8 obxectivos xerais, 25 obxectivos específicos e 79 accións que se describen nas páxinas seguintes

## AREA 1. Promoción da igualdade na acción da USC

<b>Obxectivo xeral 1</b>	<b>Incorporación da transversalidade de xénero ás políticas da USC</b>
--------------------------	------------------------------------------------------------------------

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

<b>Acción 1</b>	Elaborar todas as estatísticas correspondentes ao persoal académico, ao persoal de administración e servizos e ao alumnado desagregadas por sexo
Descrición	Levar a cabo de forma periódica as estatísticas do persoal docente, do persoal de administración e servizos e do alumnado da USC tendo en conta a variable sexo. O obxectivo sería que todos os datos relevantes da USC consideren a variable sexo
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación Servizo Xestión de Persoal Servizo Xestión Académica
Indicadores	Estatísticas elaboradas anualmente Número de variables recompiladas cruzadas coa variable xénero

<b>Acción 2</b>	Difundir internamente a través da publicación na web a información estatística sobre a composición por sexos de servizos, unidades e facultades
Descrición	Publicar na páxina web da Universidade a información estatística sobre comunidade universitaria compoñente de cada unidade ou servizo así como da composición das facultades cos datos desagregados por sexo
Periodicidade	Bianual
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación
Indicadores	Publicación bianual da <i>USC por sexos</i>

<b>Acción 3</b>	Elaborar datos desagregados por sexo sobre as actividades de investigación na USC
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Descrición	Levar a cabo unha recompilación das actividades de investigación que se están a desenvolver na Universidade, ver cales delas están desagregadas por sexo e fomentar que presenten os datos desagregados por sexo
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Investigación e Innovación OIT
Indicadores	Número de variables da actividade investigadora recompiladas cruzadas coa variable xénero <i>Memoria de actividades de I+D+I da USC</i>

<b>Acción 4</b>	Introducir en todas as enquisas da USC a variable sexo, garantindo que toda a información, estudos e estatísticas da mesma reflectan a situación de homes e mulleres
Descrición	Manter e incorporar, no seu caso, a variable de sexo nas aplicacións informáticas da Universidade e nas enquisas que se levan a cabo, de xeito que toda a información e datos que transmita a USC teña en conta as diferenzas entre mulleres e homes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación Área de Tecnoloxías da Información e da Comunicación (ATIC)
Indicadores	Número de programas informáticos que incorporan a variable sexo Número de enquisas que incorporan a variable sexo

<b>Acción 5</b>	Crear unha base de datos sobre a incorporación da perspectiva de xénero na formación, docencia e investigación
Descrición	Crear unha base de datos para visibilizar a inclusión da perspectiva de xénero nos ámbitos da formación, docencia e da investigación. Esta base de datos servirá tamén para difundir a produción de traballos de investigación e os materias de docencia que adoptan a perspectiva de xénero, en especial naquelas análises que afonden na situación das diferenzas de xénero na USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero Vicerreitoría de Oferta Docente e Espazo Europeo de Educación Superior Vicerreitoría de Investigación e Innovación OIT
Indicadores	Propia existencia da base de datos

Obxectivo específico 2	Nomeamento de persoal responsable da igualdade con formación específica en todas as unidades e servizos da USC
------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 6	Dotar á Oficina de Igualdade de Xénero con persoal con formación en igualdade
Descrición	A importancia das políticas de igualdade cobran coa aprobación deste plan e a asignación de tarefas e traballos que lle son asignadas á oficina fan imprescindible a dotación da mesma con persoal experto
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia. Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Dotación efectiva e tipo de contratación

Acción 7	Promover a asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de igualdade por parte de persoas que forman os equipos de goberno de centros e departamentos
Descrición	Un dos instrumentos que teñen utilizado as distintas administracións públicas para a incorporación da transversalidade é a creación de unidades de igualdade en cada un dos departamentos. Sen pretender a creación de novas figuras a acción que describimos estaría encamiñada a asignar as competencias en igualdade de oportunidades a algún dos postos xa existentes nos centros e departamentos
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero Centros e Departamentos Xerencia
Indicadores	Nº persoas responsables e actividades desenvolvidas por esas persoas

Acción 8	Promover a asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de igualdade nos servizos e áreas de xestión administrativa
Descrición	Un dos instrumentos que teñen utilizado as distintas administracións públicas para a incorporación da transversalidade é a creación de unidades de igualdade en cada un dos departamentos. Sen pretender a creación de novas figuras a acción que describimos estaría encamiñada a asignar as competencias en igualdade de oportunidades a algún dos postos xa existentes nos distintos servizos e unidades da nosa institución
Periodicidade	Permanente

Responsables	Xerencia. Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Nº persoas responsables e actividades desenvolvidas por esas persoas

<b>Acción 9</b>	Accións formativas para os responsables en igualdade das unidades
Descrición	Se trataría de accións formativas en xénero e igualdade de oportunidades para as persoas que se ocupen da responsabilidade da igualdade nos centros, departamentos e servizos da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Cursos realizados Número de persoas asistentes Avaliación do curso por parte das persoas asistentes

<b>Obxectivo específico 3</b>	<b>Introducir nas actividades da USC os informes sobre impacto de xénero e informes sobre a igualdade</b>
-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 10</b>	Introdución paulatina dos informes sobre o impacto de xénero nos proxectos regulamentarios e de carácter xeral e nos planes especiais que realice a USC
Descrición	Os informes de impacto de xénero son unha ferramenta para a intervención a favor da igualdade de oportunidades dende as políticas xerais. Son una forma de implementar e desenvolver a estratexia da transversalidade de xénero.  O informe sobre impacto de xénero fai referencia á análise sobre os resultados e efectos das normas ou as políticas públicas na vida das mulleres e dos homes de forma separada, co obxectivo de identificar, previr, e evitar a produción ou o incremento das desigualdade de xénero.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de informes realizados Número de modificacións incluídas en normativa e planos despois do Informe

<b>Acción 11</b>	Presentar no informe anual ao Claustro información relativa á aplicación
------------------	--------------------------------------------------------------------------

	efectiva do principio de igualdade na USC
Descrición	Tal e como establece a última modificación da Lei Orgánica de Universidades, as universidades deberán informar sobre a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes que serán presentados ante a Conferencia General de Política Universitaria. Ademais a presentación desta información ao Claustro supón a posta en coñecemento destas políticas á comunidade universitaria e un momento ideal de visibilización da situación da igualdade na mesma. Na medida que sexa posible o informe incorporará indicadores sobre a igualdade de oportunidades establecidos por organismos de igualdade
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría
Indicadores	Presentación efectiva da información e resultados do informe

<b>Obxectivo específico 4</b>	<b>Implicación de centros, departamentos, institutos e servizos coa igualdade de xénero</b>
-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 12</b>	Inclusión de obxectivos e indicadores sobre a igualdade de oportunidades nos planos estratéxicos das unidades básicas
Descrición	No proceso de Planificación estratéxica no que está inmersa a USC incorporar nos eixos e obxectivos de actuación a perspectiva de xénero
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación, centros, departamentos e servizos
Indicadores	Incorporación da perspectiva de xénero como eixo estratéxico nas distintos <i>Manuais de planificación estratéxica</i> e <i>Guías de traballo</i> elaboradas para a elaboración de planos estratéxicos Accións levadas a cabo polas distintas unidades co obxectivo de aplicar o principio de igualdade de xénero

<b>Obxectivo xeral 2</b>	<b>Visibilización do sexismo, sensibilización e creación dun estado de opinión</b>
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

<b>Obxectivo específico 5</b>	<b>Mellorar a imaxe e a comunicación institucional, utilizando unha linguaxe non sexista e facendo</b>
-------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------

	visible o traballo e os resultados do conxunto das tarefas desenvolvidas por mulleres
--	---------------------------------------------------------------------------------------

Acción 13	Dar a coñecer o plan estratéxico de igualdade e o diagnóstico tanto interna como externamente. En especial difundir as actuacións realizadas e previstas no plan estratéxico de igualdade entre as autoridades académicas
Descrición	Dar publicidade a través da páxina web e do xornal da USC ó diagnóstico sobre a igualdade na USC e o plan estratéxico de Igualdade para dar a coñecer a situación da USC en temas de igualdade e os obxectivos e medidas propostos para melloralala situación. Con esta finalidade última, incluír na web un espazo onde as persoas poidan enviar as súas suxestións e opinións.  Así mesmo, levar a cabo reunións periódicas cas autoridades académicas sobre as accións que se están desenvolvendo e os obxectivos que se están a cumprir co obxecto de implicalas na execución do Plan
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de campañas publicitarias levadas a cabo, número de visitas a Web para coñecer o diagnóstico e o plan estratéxico de Igualdade, número de suxestións e opinións recibidas, número de reunións con responsables académicos, número de responsables académicos que asisten ás reunións

Acción 14	Priorizar as novas sobre o logro da igualdade no Xornal Electrónico da USC
Descrición	Dar pulo no Xornal Electrónico da USC a temas relacionados co papel das mulleres na universidade e no campo da ciencia, así como informacións referidas a igualdade de oportunidades
Periodicidade	Permanente
Responsables	Gabinete de Comunicación e Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de noticias publicadas

Acción 15	Elaboración dun manual de estilo e de linguaxe visual e escrita non sexista e difusión do mesmo
Descrición	Co obxectivo de eliminar o sexismo e evitar a ocultación das mulleres na linguaxe e a imaxe da USC , elaborar, publicar e divulgar a través da web e de folletos un manual de linguaxe non sexista que inclúa recomendacións para un uso da linguaxe non sexista e linguaxe administrativa non sexista e fomente unha imaxe da USC onde se reflicta o papel que as mulleres están a desenvolver na nosa institución.



Periodicidade	Anual
Responsables	Servizo de Normalización Lingüística, Oficina Igualdade de Xénero, Reitoría e Xerencia
Indicadores	Número de visitas na web para consultar o manual Número de folletos publicados Análise da documentación da USC sobre a aplicación efectiva da linguaxe non sexista

<b>Acción 16</b>	Potenciar o incremento de mulleres distinguidas a través de honras e insignias así como a súa presenza en actos da universidade de especial relevancia
Descrición	Trátase de destacar e visibilizar a través de distintos tipos de nomeamentos e actos as contribucións das mulleres nas labores de docencia e investigación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Reitoría, Secretaría xeral, Facultades e Departamentos da USC
Indicadores	Número de mulleres Honoris Causa propostas, número de mulleres convidadas aos actos inaugurais dos cursos, número de mulleres que imparten cursos e conferencias

<b>Acción 17</b>	Realizar un acto de recoñecemento á persoa, servizo, departamento, centro ou asociación no ámbito da USC que se teña distinguido polo logro da igualdade de oportunidades
Descrición	Recoñecer o labor que está a desenvolver unha persoa, servizo, departamento, centro ou asociación da USC polo logro de igualdade de oportunidades a través dun acto institucional
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Acto levado a cabo para o recoñecemento da persoa, servizo, departamento ou centro, participantes no acto

<b>Acción 18</b>	Celebración institucional do día da muller
Descrición	Levar a cabo un acto conmemorativo co gallo do Día da Muller Traballadora, o 8 de marzo, así como no Día Internacional contra a Violencia de Xénero, o 25 de novembro
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Acto levado a cabo, participantes no acto, orzamento dedicado

<b>Acción 19</b>	Promover mensaxes (escritas, visuais, orais..) de Igualdade nos espazos da USC.
Descrición	Promover mensaxes/lemas de concienciación sobre a igualdade nos diferentes espazos da USC. Usar de maneira habitual para estas mensaxes as pantallas presentes nos centros
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, direccións dos centros, Vicerreitoría de Relacións Institucionais, Gabinete de Comunicación
Indicadores	Nº de campañas/accións levadas a cabo, orzamento dedicado

<b>Obxectivo específico 6</b>	<b>Promoción da perspectiva de xénero nos contidos da formación, ensinanza e da investigación</b>
-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 20</b>	Ofertar dentro do Plan de Formación Docente cursos de formación en xénero
Descrición	Incluír no Programa de Formación Docente, cursos específicos en materia de xénero e igualdade de oportunidades para o profesorado
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Oferta Docente e EEES
Indicadores	Número de cursos levados a cabo, número de participantes nos mesmos desagregados por sexo, avaliación do curso por parte das persoas asistentes, inclusión efectiva da perspectiva de xénero nas materias impartidas polas persoas asistentes

Acción 21	Accións formativas en xénero e igualdade de oportunidades no Plano de Formación Plurianual 2008-2010 para o PAS
Descrición	Tal e como establece o artigo 61 da Lei orgánica 4/2007, incluír dentro do Plan de Formación Plurianual 2008-2010 para o Persoal de Administración e Servizos cursos en materia de xénero e igualdade de oportunidades para que contén con formación específica nesta temática.
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Planificación e Programación do PAS.
Indicadores	Número de cursos incluídos con temática específica en xénero e igualdade que se dan, número de participantes nos cursos, número de homes e de mulleres que solicitan os cursos, avaliación do curso por parte dos asistentes

Acción 22	Compilar e facer públicos os datos sobre proxectos de investigación de financiamento público así como de contratos e convenios asinados con empresas e outras entidades que inclúan entre as súas liñas de investigación a perspectiva de xénero
Descrición	Levar a cabo unha compilación e a posterior publicación dos datos dos proxectos de investigación de financiamento público, e os contratos e convenios asinados con empresas e outras entidades que inclúan entre as súas liñas de investigación a perspectiva de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Investigación e Innovación, OIT
Indicadores	Creación da base de datos

Acción 23	Elaborar unha Guía de apoio para a introdución da perspectiva de xénero nos materiais docentes
Descrición	Desenvolver un sistema de indicadores que permita e fomenta a incorporación da perspectiva de xénero nos materiais docentes
Periodicidade	Bianual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Oferta Docente e EEES
Indicadores	Elaboración da Guía

Acción 24	Formación en xénero a través das TIC
-----------	--------------------------------------

Descrición	Impulsar a creación de materias virtuais para a formación en xénero dirixidas a toda a comunidade universitaria.
Periodicidade	Bianual
Responsables	Vicerreitoría de Oferta Docente e EEES Centro de Tecnoloxías para a Aprendizaxe(CETA) Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Nº de materias dadas de alta no Campus Virtual que incorporen a perspectiva de xénero. Oferta de materias específicas para a formación en xénero e igualdade de oportunidades a través do Campus Virtual.

Acción 25	Incentivar as bolsas de mobilidade para a formación do profesorado en temas de xénero
Descrición	Impulsar a mobilidade do profesorado para formarse e buscar asesoramento sobre como levar a cabo a incorporación da perspectiva de xénero na docencia universitaria. Para iso, as axudas propias da USC para a mobilidade de profesorado poderían primar ou convocar un número específico de bolsas para aquelas solicitudes que teñan como obxectivo a formación e a docencia en estudos de xénero.
Periodicidade	Anual
Responsables	OIT Vicerreitoría de Relacións Institucionais
Indicadores	Índice de participación nas accións de mobilidade.

Acción 26	Inclusión dun tema sobre xénero e igualdade de oportunidades no material para estudar nos concursos oposicións do persoal de administración e servizos
Descrición	Tal e como establece o artigo 61 da Lei Orgánica 4/2007, incluír nos temarios das convocatorias de acceso a USC contidos sobre igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e sobre xénero
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia
Indicadores	Número de temarios aprobados que inclúen estes contidos

<b>Acción 27</b>	Desenvolver os contidos en perspectiva de xénero no programa de formación de voluntariado do Servizo de Participación e Integración Universitaria.
Descrición	Incorporar a coeducación nos contidos transversais do programa de formación de voluntariado, mediante a realización de talleres específicos.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social Servizo de Participación e Integración Universitaria. Oficina de Igualdade de Xénero.
Indicadores	Nº de accións formativas realizadas. Nº de homes participantes. Nº de mulleres participantes.

## ÁREA 2. Presenza, promoción profesional e condicións laborais na USC

<b>Obxectivo xeral 3</b>	<b>Promover a igualdade de oportunidades e resultados nas condicións laborais do persoal da USC</b>
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Obxectivo específico 7</b>	<b>Definir unha carreira profesional tendo en conta a perspectiva de xénero</b>
-------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 28</b>	Estudar as diferentes traxectorias académicas de homes e mulleres da USC
Descrición	Elaboración dun estudo que permita coñecer as posibles diferentes traxectorias académicas de homes e mulleres na USC para poder así valorar os criterios actuais utilizados na promoción profesional. O estudo deberá así mesmo identificar por sexo o tipo de participación en docencia, investigación e xestión do PDI da universidade
Periodicidade	Quinquenal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Profesorado e Organización Académica
Indicadores	Elaboración do estudo

Acción 29	Estudar as diferentes traxectorias na carreira administrativa de homes e mulleres da USC
Descrición	Elaboración dun estudo que permita coñecer as posibles diferentes traxectorias na administración da USC para poder así valorar os criterios actuais utilizados na promoción profesional
Periodicidade	Quinquenal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Xerencia
Indicadores	Elaboración do estudo

Obxectivo específico 8	Eliminar a segregación vertical e horizontal por sexo en departamentos e facultades
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Acción 30	Presentar desagregados por sexo os datos da composición das comisións creadas pola universidade e de aspirantes e gañadores/as das prazas convocadas
Descrición	Desagregar por sexo os compoñentes das comisións creadas pola universidade, para visibilizar a presenza de mulleres; así como analizar o número de homes e mulleres que se presentan ás prazas convocadas vs. número de homes e mulleres que as conseguen
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Vicexerencia de Recursos Humanos, Vicerreitoría de Profesorado e Organización Académica, Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador
Indicadores	Número de comisións creadas pola universidade que contan con presenza equilibrada de homes e mulleres, porcentaxe de mulleres e homes que se presentan nas convocatorias, porcentaxe de homes e de mulleres que acadan unha praza

Acción 31	Revisar e modificar, si é o caso, a normativa da USC para garantir un maior equilibrio entre mulleres e homes nas comisións de selección e concursos que interveñen na selección do persoal PDI e PAS
Descrición	Analizar que a normativa da USC en relación cas comisións encargadas da selección de persoal e, de selo caso, modificar dita normativa para que se garanta a presenza equilibrada entre sexos nas comisións e concursos
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría xeral

Indicadores	Documentos analizados e modificacións introducidas
-------------	----------------------------------------------------

<b>Acción 32</b>	Creación do programa <i>mulleres expertas</i>
Descrición	A través de titorías, reunións ou charlas potenciar a posibilidade de que todas persoas da comunidade universitaria poidan consultar cuestións relacionadas coas carreiras profesionais a mulleres destacadas nos seus respectivos sectores de traballo
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Persoas implicadas no programa

<b>Acción 33</b>	Reducir o impacto das responsabilidades do coidado de persoas na traxectoria profesional
Descrición	Computar nas bases dos concursos realizados pola USC o tempo de permanencia en situacións de permiso de maternidade e paternidade, aos efectos de valoración do traballo desenvolvido e dos méritos correspondentes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica
Indicadores	Análise das bases dos concursos, criterios introducidos nas bases dos concursos

<b>Obxectivo específico 9</b>	<b>Fomentar a investigación entre as mulleres</b>
-------------------------------	---------------------------------------------------

<b>Acción 34</b>	Estimular a través da creación de medidas propias da USC a presenza de mulleres en proxectos de financiamento público como investigadoras e como IP
Descrición	Adoptar medidas propias da USC e incentivar aos grupos de investigación xestionados por mulleres e a aqueles onde participen mulleres. Visibilizar ás mulleres que formen parte de equipos de investigación
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Investigación e Innovación
Indicadores	Medidas propias establecidas, número de mulleres que xestionan grupos de

	investigación, número de mulleres que participan en equipos de investigación
--	------------------------------------------------------------------------------

Acción 35	Impulsar medidas para incentivar que as mulleres se presentan ás convocatorias para a avaliación de méritos de investigación e estudar as causas cando non o fan
Descrición	Levar a cabo un diagnóstico sobre as persoas que se presentan ás convocatorias para a avaliación de méritos de investigación desagregadas por sexo. Adoptar medidas de cara a favorecer a presenza de mulleres nestas convocatorias
Periodicidade	Bianual
Responsables	Vicerreitoría de Investigación e Innovación, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de campañas, número de mulleres e homes que se presentan ás convocatorias de avaliación de méritos, número de mulleres e homes que acadan avaliacións positivas

Acción 36	Revisar a normativa da USC para garantir unha representación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais (tese, proxectos finais de carreira, TIT)
Descrición	Analizar a normativa da Universidade en relación á composición dos diversos tribunais, de xeito que no haxa ningún tipo de discriminación indirecta; e, de selo caso, modificala de cara a implantar a existencia de representación paritaria de sexos nos tribunais
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Oferta Docente e Espazo Europeo e Educación Superior
Indicadores	Normativa modificada, número de Tribunais que presentan unha composición equilibrada de homes e mulleres

Obxectivo específico 10	Diagnosticar a situación na que se atopa o persoal investigador en formación da USC en relación ao sexismo
-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 37	Realización dun estudio monográfico sobre as condicións de traballo do colectivo de persoal de investigación en formación e de bolseiros/as por sexo e grupo
Descrición	Diagnosticar a situación laboral do persoal de investigación e dos bolseiros e das bolseiras a través dun estudo que teña en conta as variables de sexo e grupo de pertenza



Periodicidade	Quinquenal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Investigación e Innovación
Indicadores	Elaboración e publicación do diagnóstico

<b>Obxectivo xeral 4</b>	<b>Promover a igualdade de oportunidades e o equilibrio na presenza entre as mulleres e os homes estudantes nas titulacións da USC</b>
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Obxectivo específico 11	Promover entre o alumnado de primaria e secundaria a elección de titulacións non baseadas en roles tradicionais de xénero
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 38</b>	Introducir no Programa “A ponte entre o Ensino medio e a USC” a perspectiva de xénero
Descrición	Introducir no Programa “A ponte entre o Ensino medio e a USC” accións específicas dedicadas tanto a persoal docente do ensino medio como aos propios alumnos e alumnas que contemplen aspectos relacionados coa igualdade de xénero na orientación académica. Así mesmo nas distintas estatísticas e enquisas realizadas dentro deste programa introducir a variable sexo e indicadores que nos permitan afondar nos criterios en que descansa a escolla de titulacións.
Periodicidade	Anual
responsables	Coordinación do programa, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de accións introducidas, modificación e elaboración de cuestionarios

<b>Acción 39</b>	Nas titulacións cunha presenza feminina ou masculina minoritaria realizar campañas específicas entre o alumnado de secundaria
Descrición	Levar a cabo en coordinación cos centros de ensino secundario campañas publicitarias e de orientación destinadas ao alumnado e aos departamentos de orientación dos centros acerca das titulacións onde a presenza de un dos sexos é minoritaria, de cara a favorecer a igualdade de oportunidades, e o incremento da paridade de sexos nas titulacións
Periodicidade	Anual

Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, direccións dos centros
Indicadores	Campañas creadas e levadas a cabo, número de persoas asistentes a estas campañas

Obxectivo específico 12	Promoción da igualdade de oportunidades entre os e as estudantes da USC
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------

Acción 40	Promover a elección de especializacións non baseadas en estereotipos de xénero
Descrición	Visibilizar e difundir as achegas de homes e mulleres nos distintos ámbitos do saber, especialmente en especialidades académicas onde un dos xéneros está subrepresentado, de cara á eliminación de estereotipos de xénero e fomentar a igualdade de oportunidades
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social
Indicadores	Número de campañas realizadas

Acción 41	Analizar as diferenzas por sexo do rendemento académico do alumnado da USC
Descrición	Levar a cabo un diagnóstico das diferenzas en rendemento académico entre homes e mulleres na USC
Periodicidade	Bianual
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación e Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Diagnóstico publicado

Obxectivo específico 13	Favorecer as saídas profesionais e a incorporación ao mercado de traballo en igualdade de condicións
-------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 42	Campañas de orientación profesional
Descrición	Desenvolver campañas de difusión das titulacións e especialidades existentes, das saídas profesionais, e dos estudos de inserción laboral para evitar a escolla estereotipada de carreiras que leven a unha difícil

	incorporación ao mercado de traballo
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social, Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego, Woman Emprende
Indicadores	Campañas realizadas, número de participantes

<b>Acción 43</b>	Difusión das axudas existentes para a inserción laboral da muller en Galicia
Descrición	Compilar e difundir a través da web as axudas e programas existentes na Comunidade Autónoma para favorecer a inserción laboral das mulleres. Axuda á tramitación de tales axudas
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social , Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego, Woman Emprende
Indicadores	Número de visitas na paxina web das axudas existentes, número axudas solicitadas

<b>Acción 44</b>	Promoción profesional no mercado laboral dos mellores expedientes da USC e do compromiso social da USC coa igualdade
Descrición	Acción encamiñada á participación da USC en foros de emprego. Elaboración dunha base de datos coas persoas que acadaron mellores expedientes na USC. Visibilización das mulleres.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social , Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego, Woman Emprende
Indicadores	Creación da base de datos, participación da USC en foros, seguimento da inserción laboral das persoas incluídas na base de datos

<b>Acción 45</b>	Establecer convenios de colaboración cos colexios profesionais para o seguimento das persoas tituladas
Descrición	Coordinarse cos Colexios profesionais para facer un seguimento das persoas que se colexian de maneira que se podan detectar diferenzas por sexo na incorporación ao mercado laboral e na traxectoria profesional.
Periodicidade	Triannual

Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social, Vicerreitoría de Relacións institucionais, Área de Orientación Laboral, Área de Autoemprego, Woman Emprende
Indicadores	Convenios asinados, estudos e datos publicados

<b>Acción 46</b>	Fomentar o emprendemento feminino
Descrición	Potenciar a creación de empresas dirixidas por mulleres no ámbito da universidade e conseguir resultados de participación das mulleres en consonancia o seu porcentaxe de participación na USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Woman Emprende
Indicadores	Número de empresas creadas e presenza de mulleres nesas empresas

<b>Acción 47</b>	Atender ás diferenzas que podan aparecer entre mulleres e homes no colectivo de persoas con necesidades especiais
Descrición	Introducir a perspectiva de xénero no manual ou protocolo de acollida para estudantes con necesidades especiais.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social Servizo de Participación e Integración Universitaria. Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Manual ou protocolo de acollida

<b>Obxectivo xeral 5</b>	<b>Garantir a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións</b>
--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Obxectivo específico 14</b>	<b>Garantir que a maternidade e a paternidade non supoña a perda de dereitos representativos e de participación</b>
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 48</b>	Promover o cambio da normativa de representación e participación
Descrición	Cada vez son máis os órganos lexislativos de distintos niveis de goberno que establecen medidas para que os permisos de maternidade ou paternidade non supoñan a imposibilidade de exercer o dereito ao voto e a representación aos representantes elixidos pola cidadanía. O <i>Regulamento electoral xeral da USC</i> establece que non forman parte do censo electoral o PDI e o PAS que non se atope en servizo activo, isto atinxe a aquelas persoas en situación de permiso por maternidade ou paternidade, maioritariamente mulleres. Se trataría polo tanto de cambiala normativa electoral de xeito que as persoas que se atopen en situación de permiso por maternidade ou paternidade non sexan excluídas do censo e conserven íntegros os seus dereitos durante o tempo que dure o permiso de maneira que podan participar en eleccións aos órganos de goberno da USC e dos centros e departamentos, así como nas reunións de Consellos de Departamento e Xuntas de Facultades.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central, Comisión de Estatutos, Consello de Goberno
Indicadores	Cambio da normativa, número de persoas que estando de permiso por maternidade ou paternidade solicitan a delegación do seu voto

<b>Obxectivo específico 15</b>	<b>Garantir a paridade nos órganos representativos e de dirección en consonancia coa LO 3/2007 e coa LOU 4/2007</b>
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 49</b>	Procurar a aplicación do principio de presenza equilibrada nos órganos de Goberno, representativos, comisións da USC, así como nos seus nomeamentos
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<b>Acción 50</b>	Cambio da normativa electoral para lograr a representación equilibrada
Descrición	Encargar aos servizos correspondentes o estudo da Lei Orgánica 3/2007 e LOU 4/2007 para a súa adaptación á universidade co obxectivo de revisar e modificar a normativa da USC co fin de garantir a presenza equilibrada nas candidaturas, nos órganos de goberno e de xestión e na representación a todos os niveis
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central, Oficina de Igualdade de Xénero , Comisión de Estatutos
Indicadores	Cambio normativo

<b>Obxectivo específico 16</b>	<b>Fomentar a participación das mulleres da USC na política universitaria</b>
--------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------

<b>Acción 51</b>	Campañas de fomento da participación destinadas ás mulleres
Descrición	Trataríase de poñer en práctica campañas vinculadas ás distintas convocatorias electorais que animen ás mulleres a presentar candidaturas facendo especial fincapé na importancia da presenza e a representación
Periodicidade	Permanente

Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral
Indicadores	Número de campañas feitas

Acción 52	Cursos de formación sobre <i>habilidades e ferramentas da participación política</i>
Descrición	Entre outros obxectivos esta formación pretende: a) contribuir á formación e fortalecemento do liderado político na USC, en especial fomentar o liderado feminino para así incrementar a súa participación nos órganos de representación e goberno na universidade; b) contribuir á formación conceptual e o desenvolvemento de destrezas prácticas para reforzar a autoconfianza das persoas; c) Propiciar procesos de toma de conciencia acerca da importancia da participación política das mulleres
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de cursos feitos, número de mulleres que participan nos cursos, avaliación dos cursos por parte das mulleres participantes, mulleres que presentan candidatura logo da participación nos cursos

Acción 53	Fornecer o asociacionismo universitario para sensibilizar e acadar a paridade na participación e representación do estudiantado
Descrición	Incluír un apartado nas convocatorias dirixidas as asociacións estudiantís onde se de prioridade aos proxectos que promovan a participación das estudantes
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social.
Indicadores	Número de proxectos presentados que promovan estes obxectivos, orzamento destinado

## AREA 3. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación

<b>Obxectivo xeral 6</b>	<b>Combater o sexismo, a discriminación e as situacións de acoso na USC.</b>
--------------------------	------------------------------------------------------------------------------

<b>Obxectivo específico 17</b>	<b>Garantir os dereitos da persoa acosada</b>
--------------------------------	-----------------------------------------------

<b>Acción 54</b>	Facer un inventario dos recursos orientados ao asesoramento psicolóxico, á prevención e a detección precoz de situacións de discriminación e violencia de xénero e poñelo en coñecemento da comunidade universitaria
Descrición	Compilar e difundir a través da páxina web e outros medios os recursos existentes na USC destinados ao asesoramento psicolóxico, a prevención e a detección precoz de situacións de discriminación e violencia de xénero, para poñelo en coñecemento da comunidade universitaria
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Servizo Prevención de Riscos, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de visitas na web

<b>Acción 55</b>	Adaptar <i>O PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓXICO NAS RELACIÓNS LABORAIS</i> á detección e actuación en casos de acoso e discriminación por razóns de xénero
Descrición	Inclusión e definición de acoso sexual e por razón de sexo no Protocolo de Prevención e Resolución de Procesos de Acoso Psicolóxico nas Relacións Laborais.
Periodicidade	Anual
Responsables	Consello de Goberno, Xerencia, Servizo Prevención de Riscos, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Inclusión efectiva no protocolo



Obxectivo específico 18	Coñecer as actitudes e percepción da igualdade da comunidade universitaria
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------

Acción 56	Realizar unha enquisa á comunidade universitaria sobre a percepción da igualdade e sobre os seus valores e actitudes
Descrición	<p>O obxectivo fundamental deste estudo é indagar sobre as actitudes e opinións da comunidade universitaria ante a igualdade de oportunidades, a paridade entre os sexos e a non discriminación. Así mesmo, e a partir dos resultados do <i>Diagnóstico sobre a igualdade de xénero na USC</i>, o estudio pretende afondar nas variables que poden estar detrás da situación actual das mulleres na USC.</p> <p>A metodoloxía utilizada para recompilar os datos do estudio será unha enquisa aos tres sectores da comunidade universitaria: PAS, PDI e estudantado.</p> <p>Esta enquisa deberá incluír as seguintes dimensións:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opinións e actitudes ante a igualdade de oportunidades e a paridade</li> <li>2. Opinións e actitudes ante as medidas para fomentar a igualdade entre homes e mulleres</li> <li>3. Percepción da discriminación dentro da universidade</li> <li>4. Identificación dos obstáculos no desenvolvemento da súa actividade diaria</li> </ol>
Periodicidade	Quinquenal
Responsables	Vicerreitoría de Calidade e Planificación, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Publicación do estudio

## AREA 4. Conciliación da vida persoal, laboral e familiar

Obxectivo xeral 7	<b>Facer valer o dereito a conciliación e fomentar a corresponsabilidade .</b>
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------

Obxectivo específico 19	Facultar o cumprimento das disposicións legais en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 57	Campaña para dar a coñecer as medidas de conciliación establecidas polos recentes cambios lexislativos e os recursos dispoñibles para a conciliación dentro e fóra da USC
Descrición	Compilar e divulgar a través da web e correo electrónico as medidas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral propostas actualmente na lexislación, de xeito que o persoal coñeza os seus dereitos en canto a permisos, licenzas e excedencias por razóns familiares
Periodicidade	Permanente
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de visitas na web

Acción 58	Velar polo cumprimento da normativa en materia de conciliación da vida laboral, persoal e familiar
Descrición	A USC recoñece o exercicio polo persoal ao seu servizo dos dereitos de conciliación establecidos na normativa aplicable. Para eses efectos, realizaranse campañas de concienciación tendentes á valoración positiva do persoal ao seu servizo que exercite eses dereitos de conciliación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Xerencia e Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica
Indicadores	Medidas de conciliación solicitadas desagregadas por sexo; medidas de conciliación concedidas desagregadas por sexo

Acción 59	Flexibilización da xornada por motivos familiares
Descrición	Tal e como establece o artigo 44 da lei 7/2004, 16 de xullo galega para a igualdade de homes e mulleres, modificado pola lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das Mulleres de Galicia establecer fórmulas que permitan xornadas laborais e flexibilidade horaria compatibles co coidado de persoas dependentes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia
Indicadores	Número de peticións realizadas Número de peticións concedidas

Acción 60	Habilitación de salas de repouso e lactación nos edificios de nova
-----------	--------------------------------------------------------------------

	construción
Descrición	En cumprimento do artigo 42 da lei 7/2004 de igualdade de homes e mulleres de Galicia modificado pola lei 2/2007 do traballo en igualdade e Administración pública Galega facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar tombadas en lugar apropiado, así como de lactar ao seu fillo ou filla con tranquilidade. As mesmas condicións deberanse dar no caso de lactación artificial por parte de pais ou nais.
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría de Infraestruturas
Indicadores	Espazos habilitados

<b>Acción 61</b>	Garantir a acumulación da lactancia para os pais ou outros proxenitores
Descrición	<p>Permiso: 1 hora de ausencia do traballo que pode dividirse en dúas fracción. En caso de parto múltiple o permiso incrementárase proporcionalmente</p> <p>Desfrute: redución da xornada normal en media hora ao principio e ao final // unha hora ao comezo ou ao final. Igualmente poderase substituír o tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo da maternidade. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas as que tería dereito se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.</p> <p>No caso de que ambos traballen este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores. Condicións deberanse dar no caso de lactación artificial por parte de pais ou nais.</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría de Profesorado e Oferta Académica
Indicadores	Permisos solicitados, permisos concedidos

Obxectivo específico 20	Garantir de maneira efectiva o permiso de maternidade e paternidade
-------------------------	---------------------------------------------------------------------

Acción 62	Garantir o permiso de maternidade
Descrición	<p>Cubrir todos os permisos de maternidade con persoal substituto en aquelas áreas onde non teñan os suficientes recursos de persoal no momento en que se solicita o permiso de maneira que se garanta que non se produzan renuncias por 'presións' do entorno laboral e previndo así que as persoas con este dereito renuncien parcialmente ao mesmo por evitar que compañeiros/as teñan que asumir as súas responsabilidades.</p> <p>Garantir que os permisos de paternidade e maternidade non suporán un incremento da carga de traballo tralo permiso (traballo que non asume ninguén, cambios no POD...) e velar para que a incorporación non implique a realización de traballo atrasado por mor de que ninguén realizase as súas tarefas durante o seu tempo de ausencia</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría de Profesorado e Oferta Académica
Indicadores	Número de substitucións levadas a cabo

Obxectivo específico 21	Establecemento de medidas propias da USC para mellorar e promover a conciliación da vida persoal, laboral e familiar
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 63	Convocatoria das reunións e a súa finalización nun horario que facilite a conciliación da vida persoal, familiar e laboral
Descrición	<p>Convocatoria de reunións dentro dun horario que permita a conciliación, isto é, entre as 10:00 e as 18:00, e preferiblemente en horario de mañá. En todo caso, evitar as reunións en horas críticas para a conciliación (entrada de colexios, últimas horas do día). Así mesmo a convocatoria deberá incluír unha hora prevista de remate de maneira que se invaliden as decisións tomadas despois dese horario establecido.</p> <p>En especial aplicarase estes criterios ás reunións dos órganos de goberno xerais da universidade e as dos órganos de goberno de centros e departamentos, así como as comisións de traballo dos mesmos</p>
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría xeral, centros, departamentos, institutos, e todas as unidades e servizos da USC

Indicadores	Análise dos horarios das reunións anual
-------------	-----------------------------------------

Acción 64	Establecemento como criterio de elección do horario de clases o ter persoas dependentes a cargo
Descrición	<p>Recoñecemento na normativa subsidiaria de elección de horario de clases e de elaboración do PDA a preferencia por parte do persoal docente con fillos menores de 12 anos ou con familiares conviventes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, para elixir os seus horarios de clase.</p> <p>En todo caso a asignación de horarios debe garantir:</p> <p>Que as persoas con fillos menores de 12 anos non se lles asigne docencia que comece antes das 9:30 e despois das 19:00</p> <p>Que os horarios de cada persoa sexan rotativos por cursos, e que os horarios máis complicados, a primeira hora do día e a última non ocupen máis de dous días á semana</p>
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica, direccións de centros e direccións de departamentos da USC
Indicadores	Número de persoas que solicitan esta posibilidade, Número de persoas que utilizan esta posibilidade

Acción 65	Garantir que nas demandas de cambio de grupo teña preferencia o alumnado que sexa responsable do coidado de persoas dependentes
Descrición	Cando se dean demandas de cambio de grupo, aqueles alumnos e alumnas que exerzan como coidadores/as de persoas dependentes terán prioridade e facilitaráselles dito cambio
Periodicidade	Permanente
Responsables	Direccións dos Centros da USC
Indicadores	Porcentaxe de alumnado coidador que cambia de grupo

Acción 66	Optimización do servizo da Escola infantil
Descrición	A escola infantil Breogán neste momento está dando o máximo servizo que permiten as estruturas do seu emprazamento actual. Con todo segue a traballar en medidas de organización interna de optimización dos usos do tempo que levan a que cada ano se estean a incrementar as prazas ofertadas. Durante os próximos anos a USC seguirá traballando nesa optimización, así como no obxectivo de facilitar o servizo de escola infantil ao persoal do campus de Lugo

Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social
Indicadores	Número de persoas que utilizan o servizo e número de persoas que solicitan o servizo

<b>Acción 67</b>	Posta en marcha do programa de campamentos urbanos en períodos de vacacións para os/as fillos/as do persoal da USC
Descrición	Organizar campamentos de periodicidade semanal para os períodos de vacacións de verán (xullo), para os fillos e as fillas do persoal da USC. As persoas interesadas poderán inscribir aos seus fillos e fillas previo pago do importe convido para cada campamento.
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social
Indicadores	Número de campamentos organizados, número de solicitudes feitas para participar nos campamentos

<b>Acción 68</b>	Colaborar coa Xunta de Galicia na posta en marcha dun Banco de Tempo
Descrición	Intercambio de habilidades por servizos entre membros da comunidade universitaria . Posta en funcionamento dunha base de datos que recolla as ofertas que cadaquén faga das súas habilidades e das súas demandas
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social
Indicadores	Creación do banco do tempo, persoas participantes desagregadas por sexo

<b>Acción 69</b>	Estudar a viabilidade da posta en marcha dun Programa piloto de teletraballo
Descrición	Seguindo a experiencia posta en marcha polo Ministerio de Administracións públicas e co fin específico da conciliación da vida persoal, familiar e laboral estudar a posibilidade de poñer en práctica un programa piloto de teletraballo na administración da USC. Como ferramenta importante pódese utilizar o <i>Manual para a implantación de programas piloto de teletraballo na administración do Estado</i> publicado polo propio Ministerio
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Vicerreitoría de Profesorado e Ordenación Académica
Indicadores	Porcentaxe de facultades e centros con horario intensivo

Acción 70	Manter os convenios de colaboración con centros de día de natureza publica ou privada
Descrición	Promover a realización pola USC de convenios de colaboración o similares con centros de día, públicos ou privados, que, a través da reserva dun número de prazas, garantan aos traballadores/as da USC con persoas maiores ou incapacitadas ao seu cargo o acceso aos mesmos
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso Social
Indicadores	Número de convenios, número de persoas que os utilizan

Acción 71	Reflexión sobre os tempos da Universidade
Descrición	Abrir un debate na comunidade universitaria sobre a necesidade e a posibilidade de cambio dos horarios da mesma. O debate deberá ir acompañado da valoración, entre outros, de aspectos como a eficiencia no uso do tempo, os horarios de docencia e a análise das tarefas nos distintos centros e a súa distribución diaria
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Porcentaxe de facultades e centros con horario intensivo, medidas tomadas logo do debate

Obxectivo específico 22	Fomentar a corresponsabilidade entre os homes
-------------------------	-----------------------------------------------

Acción 72	Obradoiros de supervivencia doméstica para alumnos da USC
Descrición	Levar a cabo obradoiros destinados a alumnos de primeiro ano acerca das tarefas básicas a desenvolver no fogar
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de obradoiros organizados e número de alumnos que participan nos mesmos

Acción 73	Campaña para fomentar os permisos de paternidade entre os homes
-----------	-----------------------------------------------------------------

Descrición	Divulgar información acerca dos permisos, licenzas e excedencias existentes acerca do coidado de fillos/as e persoas dependentes. En especial entre o persoal de dirección en as xefaturas de servizos das distintas unidades da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Campañas realizadas (información na páxina web, folletos,...), número de visitas na páxina web, número de homes que solicitan o permiso de paternidade

## AREA 5. Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno do traballo

<b>Obxectivo xeral 8</b>	<b>Incorporar a perspectiva de xénero na prevención dos riscos laborais</b>
--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------

Obxectivo específico 23	Coñecer e recompilar datos sobre riscos psicosociais
-------------------------	------------------------------------------------------

<b>Acción 74</b>	Detectar os riscos sanitarios e psicosociais que afectan ao benestar das mulleres e dos homes a partir da enquisa COPSOQGal21 e a información dispoñible no Servizo de Vixilancia da Saúde
Descrición	O Servizo de Prevención de Riscos Laborais vén de elaborar e presentar un <i>Manual para a Avaliación dos Riscos Psicosociais no traballo</i> que aplica o método COPSOQGal21. Unha das virtualidades deste método é que considera como factor do traballo que afecta á saúde a <i>dobre presenza</i> . A aplicación sistemática desta metodoloxía faise moi apropiada para detectar os riscos psicosociais de mulleres e homes na nosa Universidade. Así mesmo, o servizo de vixilancia da saúde dispón dunha base de datos sobre a saúde do persoal da USC que debe ser analizado en profundidade.
Periodicidade	Bianual
Responsables	Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores	Número de informes publicados, accións a desenvolver a partir dos datos dos informes.



Obxectivo específico 24	Plans de saúde específicos para mulleres e homes
-------------------------	--------------------------------------------------

Acción 75	Levar a cabo campañas sociosanitarias
Descrición	Levar a cabo campañas sociosanitarias de carácter informativo e preventivo sensibles ao impacto das diferenzas entre mulleres e homes relativas á saúde e a prevención da enfermidade
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Vixilancia da Saúde
Indicadores	Numero de campañas informativas realizadas, número de campañas de prevención realizadas

Obxectivo específico 25	Lograr condicións ergonómicas e de espazo que teñan en conta as diferenzas entre homes e mulleres
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

Acción 76	Introducir a variable sexo nos estudos sobre condicións ergonómicas
Descrición	Introducir a variable sexo no diagnóstico, deseño e adaptación do lugar de traballo ao traballador ou traballadora co fin de evitar distintos problemas de saúde
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
Indicadores	Número de diagnósticos realizados, número de cambios propostos

Acción 77	Progresiva adaptación dos espazos e das condicións ergonómicas ás condicións anatómicas e fisiolóxicas de homes e de mulleres
Descrición	Adecuación ergonómica progresiva dos recursos compartidos, do mobiliario e das ferramentas de traballo ás características corporais das mulleres e dos homes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Infraestruturas, Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos
Indicadores	Número de infraestruturas que son modificadas a tal efecto

Acción 78	Progresiva adaptación de espazos e recursos para as mulleres embarazadas
Descrición	Adecuación física de espazos para mulleres embarazadas (salas de aula, cadeiras..) e poñer a dispoñibilidade delas instrumentos de axuda/apoio (servizos de megafonía para proxectar mellor a voz no caso de docentes embarazadas)
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría de Infraestruturas, Xerencia, Servizo de Prevención de Riscos, Direccións de Centros da USC.
Indicadores	Número de adaptacións feitas

Acción 79	Análise da viabilidade de incorporar máquinas expendedoras de elementos de hixiene íntima nos espazos da USC
Descrición	Incorporar aos centros de traballo máquinas expendedoras de compresas, tampóns, preservativos e outros elementos que poidan ser de necesidade ás/aos usuarios dos espazos da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Comunidade Universitaria e Compromiso social, centros e servizos
Indicadores	Número de máquinas expendedoras

## **5. Financiamento do Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2009-2011):**

O éxito de calquera política pública que leve á practica unha administración descansa en boa medida no orzamento que a acompaña. A USC debe considerar como un máis dos obxectivos xerais do plan estratégico de igualdade a forma de financiamento do mesmo, asumindo que ademais das achegas da universidade deberán buscarse fontes externas de financiamento tanto doutras administracións públicas como de patrocinadores privados.