

Campus Auga



Plan de Igualdad

*Procedimiento para la Acreditación de los Campus de Especialización
del Sistema Universitario de Galicia*



Universidade de Vigo

Campus Auga



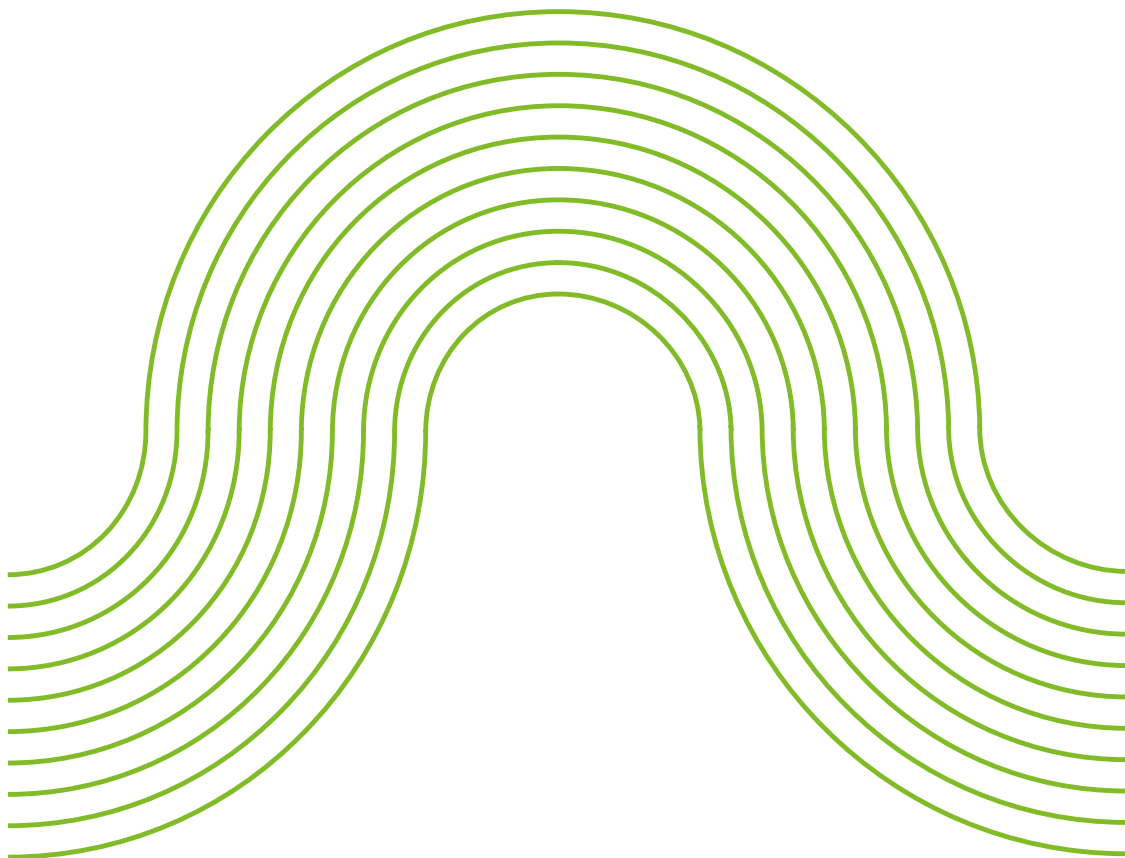
XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
CULTURA, EDUCACIÓN
E UNIVERSIDADE

Contenido

1. Presentación	4
2. Planteamiento	7
3. Estructura	10
4. Seguimiento	20

1. Presentación



El Plan de Igualdad del Campus Auga se plantea en un horizonte temporal de cuatro años completamente alineado con el contenido del “III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2020-2024”. Este programa institucional pretende ser un referente en el que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituya un eje transversal en su estructura y funcionamiento, desde el que, además de impulsar una docencia de calidad y una investigación de excelencia, se asuma ese mandato social en términos de valores y progreso humano.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, considera que la acción de la universidad no se debe limitar a la transmisión del saber, sino que debe mostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para el entorno. El Campus Auga de la Universidade de Vigo debe proyectar a la sociedad una imagen sin marcas de género que sirva como modelo de referencia, y para ello es preciso que incorpore plenamente la perspectiva de género en el diseño de su estrategia y el desarrollo de sus actuaciones.

Así mismo, el Plan de Igualdad contribuye a avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente los relacionados con la igualdad de género entre hombres y mujeres.



“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. (ODS 5. Igualdad de género).

Meta 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



“Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás”. (ODS 10. Reducción de las desigualdades).

Meta 10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, promoviendo medidas adecuadas a ese respecto.



“Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. (ODS 4. Educación de calidad).

Meta 4.3. Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

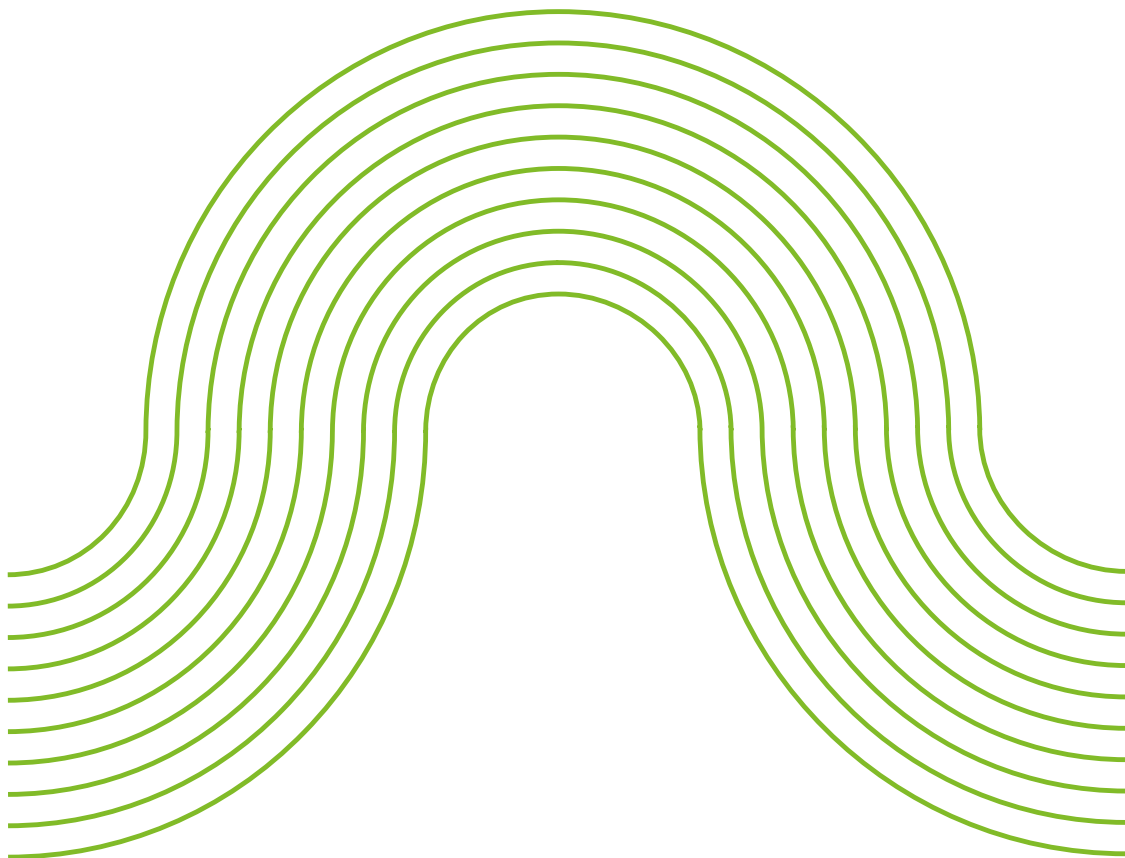
Meta 4.4. Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, que impulse el progreso y mejore los estándares de vida”. (ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico).

Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

2. Planteamiento



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que “el plan de igualdad es la herramienta que permite sistematizar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y establecer acciones que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. En cumplimiento de esta premisa desde el Campus Auga se ha diseñado el Presente Plan de Igualdad que, del mismo modo que el “III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2020-2024”, se plantea desde las siguientes perspectivas.



Perspectiva de derechos humanos

Porque todas las personas son iguales y tienen que tener las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional en espacios igualitarios y no sexistas



Perspectiva de desarrollo

Porque la persistencia de desigualdades en educación y en empleo, en general, mantienen los niveles de desigualdad actuales



Perspectiva integral

Porque a través de un enfoque transversal se pretende la creación de entornos de relación en los ámbitos de actividad del Campus Auga (docencia, investigación, transferencia), más igualitarios



Perspectiva de factibilidad

Porque se han seleccionado aquellas medidas recogidas en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2020-2024 directamente relacionadas con la estrategia del Campus Auga. Tales medidas desarrolladas a través de acciones concretas y alcanzables, permitirán avanzar hacia la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres



Perspectiva científica

Porque la inclusión de mujeres en igualdad de oportunidades promueve la excelencia y aumenta la calidad de los resultados científicos



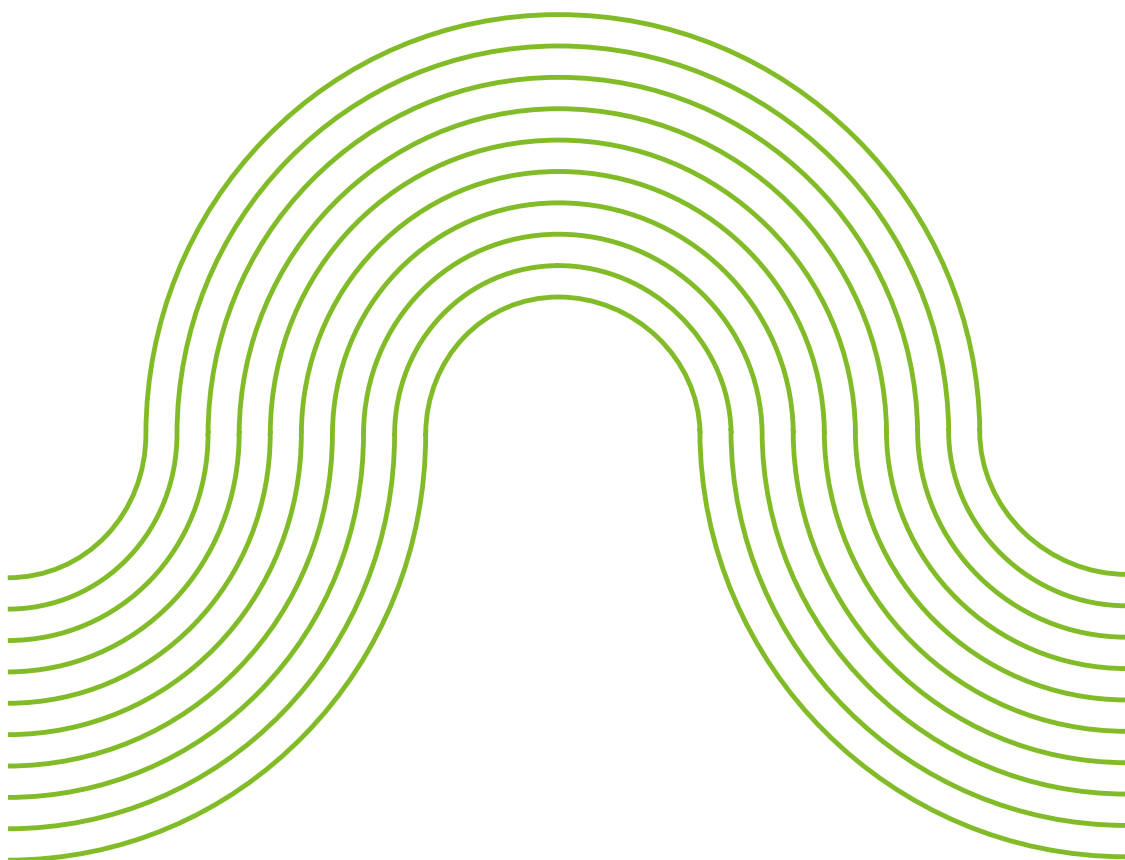
Perspectiva de Aplicación HR Strategy for Researchers (HRS4R)

Porque la Universidad de Vigo está adherida desde el año 2016 a la "Estrategia de Recursos Humanos para Personal Investigador - HR Strategy for Researchers (HRS4R)", una iniciativa de la Comisión Europea en la que se establecen los estándares de excelencia en la investigación aplicables al espacio europeo.

Dicha iniciativa ha obtenido el logo de "Excelencia en Recursos Humanos de Investigación" (HR Excellence in Research), que da reconocimiento público a su compromiso en la implementación de una contratación justa y transparente y una evaluación de desempeño de su personal investigador.

Se hace preciso entonces incorporar también al Campus Auga tales estándares de excelencia aplicables en el espacio europeo de investigación. Estos últimos inciden, entre otros aspectos, especialmente en el principio de "no discriminación por motivos de sexo, edad, origen, de etnia, nacionalidad o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión política, condición social o económica, y también en el principio de igualdad entre sexos"

3. Estructura



En el diseño de la estructura de este Plan, planteado en coherencia con el “III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Vigo 2020-2024”, se han establecido cuatro ejes de actuación. En cada uno de ellos se definen, por un lado, el objetivo estratégico a alcanzar, con sus respectivos objetivos operativos de desarrollo, y por otro lado las acciones con las que se pretenden alcanzar los anteriores.



Eje 1.

Cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

Objetivo estratégico

Integrar de modo efectivo, transversal y como elemento vertebrador, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de crear un entorno de convivencia igualitario en el Campus Auga.

Un entorno de convivencia igualitario, además de ser justo y democrático, es beneficioso para el Campus Auga porque aumenta su competitividad al maximizar el rendimiento de todo su capital humano en igualdad de condiciones.

Objetivos operativos

1.1. Visibilizar y sensibilizar sobre las desigualdades existentes basadas en género, y las causas que las provocan, e impulsar a la comunidad universitaria vinculada al Campus Auga en el compromiso hacia la consecución de la igualdad de género, en la que hombres y mujeres compartan, con las mismas condiciones y oportunidades, todos los ámbitos vitales.

1.2. Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen del Campus Auga igualitaria, plural y no estereotipada.

Acciones

- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo en las campañas institucionales de sensibilización alrededor de la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre). Así mismo, participar en cualquier otra campaña sobre aspectos específicos de las desigualdades de género entre mujeres y hombres.
- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo para visibilizar las desigualdades de género en el Campus Auga, desagregando los datos estadísticos por sexo y desarrollar un análisis de esos datos desde la perspectiva de género en colaboración con el Observatorio de Igualdad, para poder detectar las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en dicho Campus.
- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo para impulsar el compromiso de los centros adscritos al Campus Auga con la igualdad de género.
- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo para impulsar actividades docentes y de sensibilización con perspectiva de género en los centros adscritos al Campus Auga.
- Garantizar una comunicación institucional del Campus Auga inclusiva en todos los medios y canales (web, redes sociales, memorias, informes...), utilizando lenguaje no sexista en las comunicaciones institucionales y en la señalización de los espacios del Edificio del Campus Auga.
- Conformar mensajes a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, incorporando el principio de igualdad en las imágenes, narrativas y actitud institucional del Campus Auga.

Eje 2.

Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del Campus Auga

Objetivo estratégico

Diseñar, funcionar y gobernar integrando la perspectiva de género de modo transversal.

El Campus Auga, además de incorporar la igualdad entre hombres y mujeres como prioridad en su funcionamiento interno, debe proyectar también un mensaje al resto de la sociedad de compromiso con la igualdad y con los derechos humanos. Para eso es preciso fortalecer las estructuras en su estrategia, procurando ser un referente social de buenas prácticas dirigidas hacia alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Objetivos operativos

- 2.1.** Integrar la perspectiva de género en la gobernanza, las estructuras y el funcionamiento del Campus Auga.
- 2.2.** Fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos y en la toma de decisiones del Campus Auga.

Acciones

- Fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos y en la toma de decisiones del Campus Auga, promoviendo dinámicas de funcionamiento que permitan una participación más activa en condiciones de igualdad de hombres y mujeres en los ámbitos de poder.
- Garantizar la paridad en los órganos unipersonales y colectivos de gobierno y consultivos, como fundamento necesario para avanzar hacia la consecución de una igualdad efectiva, y como medio para favorecer el liderazgo femenino, así como para que las mujeres sean partícipes activas en las decisiones del Campus Auga.
- Velar para que exista un equilibrio lo más representativo posible entre sexos en todos los niveles del cuadro de personal, incluyendo los niveles de supervisión y dirección en el ámbito de investigación.
- Estimular la presencia paritaria de hombres y mujeres en los congresos, comités y otras actividades organizadas por el Campus Auga.

Eje 3.

Docencia, investigación y transferencia de conocimiento con perspectiva de género

Objetivo estratégico

Integrar la perspectiva de género en las principales misiones de actividad del Campus Auga (docencia, investigación y transferencia de conocimiento), como elemento distintivo que favorece el avance hacia la maximización de la excelencia en la actividad del Campus Auga.

Es importante visibilizar y reconocer los logros de las mujeres no sólo por justicia histórica, sino también para que se refleje la realidad de la actividad académica y para que estudiantes y jóvenes encuentren modelos de referencia femeninos alejados de estereotipos de género

Objetivos operativos

- 3.1.** Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.
- 3.2.** Impulsar la investigación con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
- 3.3.** Promover la presencia de mujeres en la investigación, y visibilizar y reconocer las aportaciones de mujeres en la generación de conocimiento.

Acciones

- Promover la realización de evaluaciones a ciegas, libres de enfoques sexistas, en las convocatorias y solicitudes de proyectos de investigación del Campus Auga, mediante el anonimato de la identidad en la presentación de candidaturas.
- Impulsar la investigación con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad. Estudios recientes han demostrado que, en muchos campos de conocimiento científico, desde las humanidades hasta la medicina, pasando por las ciencias sociales y la ingeniería, las variables de sexo y género aún no son suficientemente consideradas.
- Promover el liderazgo y la presencia de mujeres investigadoras principales en la investigación, junto con la formación de grupos de investigación paritarios.
- Visibilizar las mujeres científicas que contribuyeron al conocimiento científico, y son autoras de grandes descubrimientos científicos, sociales, humanísticos y tecnológicos.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones de asuntos científicos, y que las cuestiones tratadas en estas comisiones incorporen la perspectiva de género y recojan la pluralidad de personas que representan la comunidad investigadora del Campus Auga.

Eje 4.

Trabajar y estudiar en el Campus Auga en igualdad y promover unas condiciones sociolaborales con perspectiva de género

Objetivo estratégico

Crear desde el Campus Auga un entorno favorable para el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones para toda la comunidad universitaria.

Desde el ámbito universitario se debe impulsar, por un lado, la corresponsabilidad para reducir la brecha en el tiempo de dedicación a los cuidados familiares, y, por otro, se debe favorecer la posibilidad de una conciliación real y efectiva que permita la igualdad en los usos de los tiempos tanto en los hombres como en las mujeres

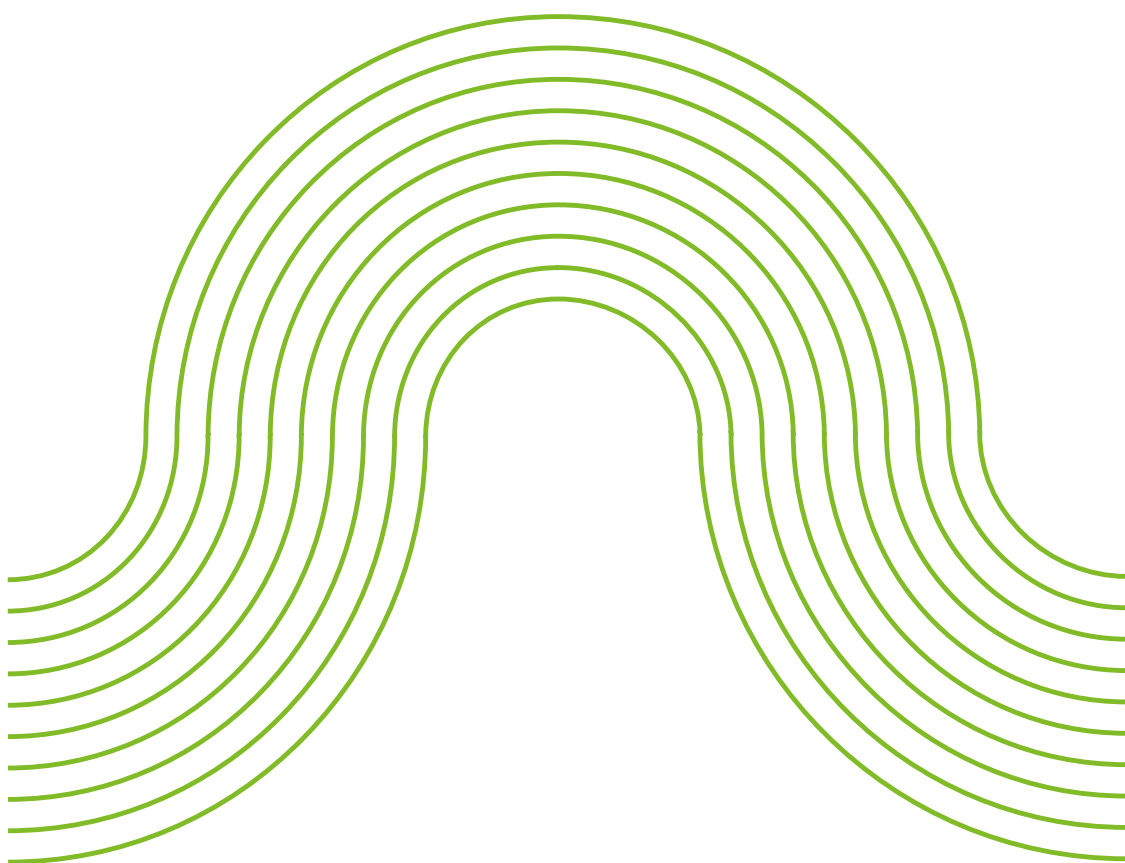
Objetivos operativos

- 4.1.** Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal.
- 4.2.** Posibilitar la incorporación de los estándares de la estrategia “HR Strategy for Researchers (HRS4R)” de la Comisión Europea.

Acciones

- En la medida de lo posible, buscar fórmulas efectivas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal, de acuerdo a las acciones más innovadoras que en cada momento se estén promoviendo desde las políticas públicas gubernamentales.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y profesional en la programación de actividades del Campus Auga, sin que suponga un perjuicio para el personal trabajador en situaciones de cuidado familiar.
- Promover, siempre que sea factible, la inclusión de medidas de acción positiva en los criterios de promoción profesional en los ámbitos de actividad del Campus Auga, respetando en todo momento el estricto cumplimiento de los criterios de calidad y competencia, de acuerdo a los estándares “OTM-R, Open, Transparent and Merit Based Recruitment”, del “HR Strategy for Researchers (HRS4R)”.
- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo en las campañas específicas entre el Personal Docente Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicio (PAS), y alumnado, dirigidas a informar sobre la importancia de la sostenibilidad de la vida y de la economía de cuidados como una responsabilidad de todos.
- Colaborar con la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo en las campañas contra el acoso sexual y violencia de género, así como en cualquier otra campaña de sensibilización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

4. Seguimiento



El enfoque transversal que ha inspirado el diseño del Plan de Igualdad del Campus Auga para los cuatro próximos años debe acompañarse de un proceso de mejora continua en el que, a medida que avance su desarrollo, se vaya retroalimentando en función de los resultados del seguimiento y evaluación de su aplicación, lo que permitirá ir adaptándose de manera flexible para alcanzar los objetivos propios de cada momento.

Atendiendo al “III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2020-2024”, para un adecuado seguimiento del presente Plan se establecen una batería de indicadores, los cuales figuran recogidos en los documentos “Indicadores para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Docencia - Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo”, e “Indicadores para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Investigación - Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo”. Ello permitirá: a) Evaluar el grado de implantación de las acciones propuestas en relación con el cumplimiento de los objetivos previstos. b) Proporcionar la información que permitirá establecer procesos de mejora.

Por otra parte, se establece un cronograma de la actividad de seguimiento del Plan en el que, a los dos años de vigencia, se realiza un informe de seguimiento que permite evaluar su grado de ejecución, y determinar la conveniencia de la propuesta de adopción de medidas de mejora adecuadas, para alcanzar el máximo grado de ejecución en la evaluación final, realizada a los cuatro años de vigencia del plan.

De este modo, el Plan de Igualdad del Campus Auga garantizará la transparencia en la información de los contenidos fijados y en la consecución de los objetivos previstos a toda la comunidad de este Campus.

Este Plan de Igualdad del Campus Auga ha sido elaborado por la Dirección del Campus Auga con el asesoramiento del Comité Ejecutivo. A su vez, ha sido sometido a revisión y actualización por la Unidad de Igualdad de la Universidade de Vigo.

III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidade de Vigo 2020-2024

https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2020-11/III_plan_igualdade_0.pdf

