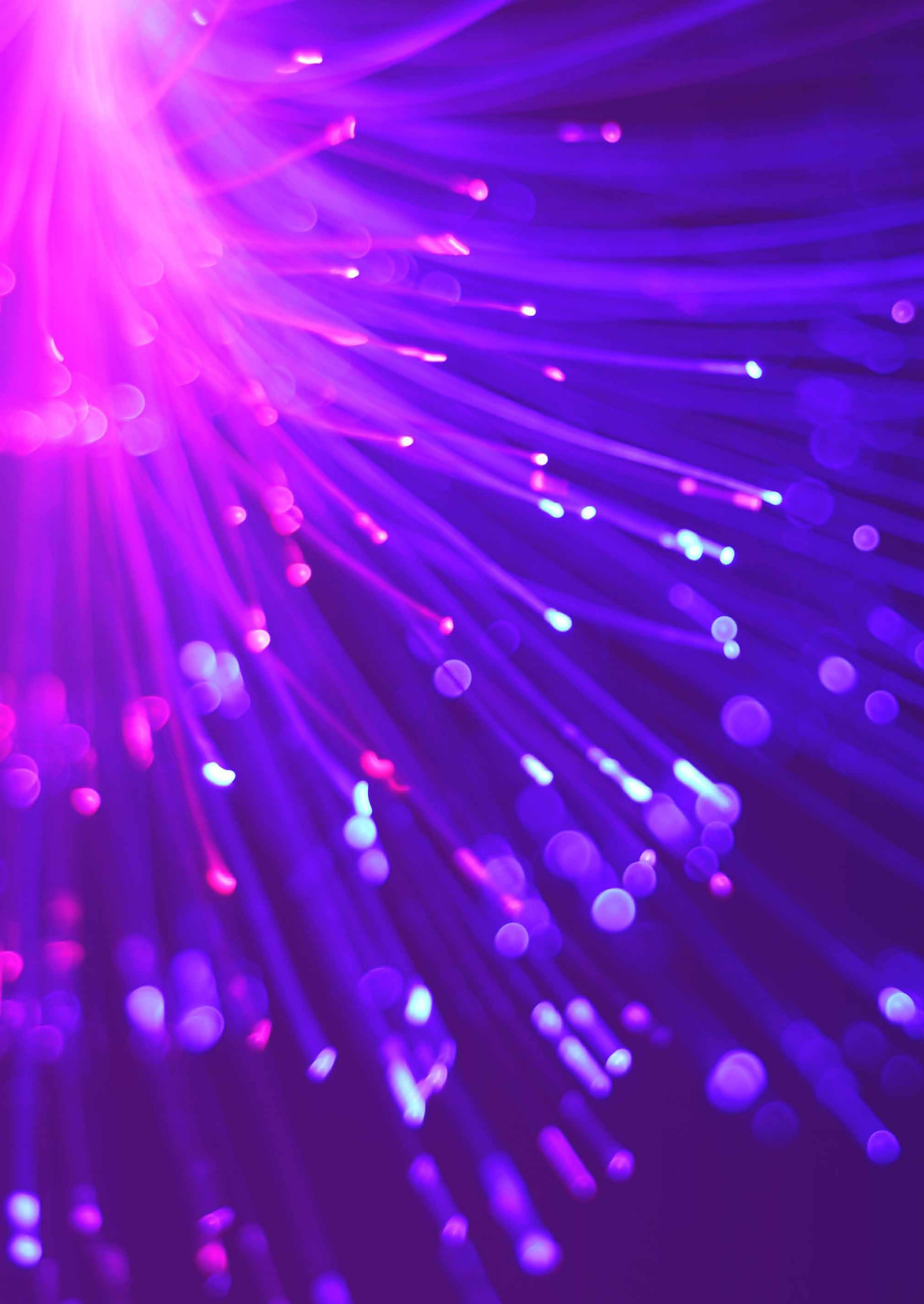




**COMO
INCORPORAR
A PERSPECTIVA
DE XENERO
NOS CENTROS DE
INVESTIGACION
DA UNIVERSIDADE**





COMO INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN DA UNIVERSIDADE	pax. 4
---	--------

LIÑAS DE INTERVENCIÓN	pax. 6
------------------------------	--------

1. Avaliar a igualdade de xénero no centro de investigación
 2. Implantar e seguir plans de acción en igualdade
 3. Seleccionar/recrutar sen nesgos de xénero
 4. Apoiar o desenvolvemento profesional das investigadoras
 5. Mellorar o equilibrio entre a vida laboral e persoal dos científicos e das científicas
 6. Establecer accións para evitar a violencia machista, incluído o acoso, no centro de traballo
 7. Impulsar a inclusión da análise de sexo/xénero en todas as fases do proceso investigador
-

RECURSOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO EN RELACIÓN COA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	pax. 17
--	---------

BIBLIOGRAFÍA	pax. 19
---------------------	---------

ANEXO I. PLAN DE IGUALDADE	pax. 21
-----------------------------------	---------

ANEXO II. MARCO LEXISLATIVO XERAL	pax. 25
--	---------

COMO INCORPORAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN DA UNIVERSIDADE

Na actualidade, aínda perdura unha importante desigualdade entre mulleres e homes no ámbito científico e académico. Isto xera un obstáculo na carreira científica das nosas investigadoras e académicas, ademais de provocar unha ameaza ao progreso do coñecemento. Os datos amosan que unha das causas máis importantes da exclusión das mulleres do mundo científico, entre outras (sexismo, chans pegañentos, tubaxes que gotean, teito de cristal, hostilidade e misoxinia etc.), é o conflito inherente entre a profesión académica e a fenda de coidados.

Con respecto ás organizacións implicadas, deben evitar a «cegueira de xénero» nas súas estruturas, acabar coa «tubaxe que gotea» e cos efectos Matilda (invisibilización das científicas) creando espazos de traballo, seguros, igualitarios, respectuosos cos dereitos humanos, libres de violencias machistas e actuar corresponsablemente fronte á conciliación traballo-familia-vida persoal.

Por isto é importante incorporar a perspectiva de xénero de xeito integral nos centros e universidades a fin de xerar una ciencia de maior excelencia e calidade. Neste senso, recomendamos visitar a web [Gendered Innovations](#), onde indican como incorporar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos científicos e tamén os novos [materiais](#) e [vídeos](#) divulgativos realizados pola Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.



As liñas principais a ter en conta para incorporar a perspectiva de xénero nos centros de investigación son:

-
- ✓ **Amosar sempre os datos desagregados por sexo.**

 - ✓ **Equilibrio entre mulleres e homes na toma de decisión.**

 - ✓ **Cultura organizativa igualitaria, libre de violencias machistas e a favor da conciliación corresponsable institución-traballador/a-familia-vida persoal.**

 - ✓ **Accións positivas (como recolle a Lei Ángeles Alvariño) para seleccionar persoal investigador, dirección de proxectos de investigación, primeira autora etc.**

 - ✓ **Desenvolvemento permanente de formación en igualdade.**

 - ✓ **Medidas preventivas e garantistas fronte ás situacións de acoso sexual e por razón de sexo. Normativa universitaria fronte ao acoso sexual. Protocolos de acoso sexual e por razón de sexo. Puntos lilas (físicos e/ou virtuais) contra o acoso en congresos, eventos etc.**

 - ✓ **Existencia de estruturas estables de igualdade que se reúnan con frecuencia para facer balance dos fitos importantes e dos futuros retos na promoción da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, tales como comisión de igualdade, enlace de igualdade, reunión de seguimento, enquisas de satisfacción etc.**

 - ✓ **Coidar a imaxe exterior que se proxecta, evitando imaxes sexistas e estereotipadas.**
-

Por iso, é importante ter en conta os niveis de intervención dos centros de investigación:

1 Avaliar a igualdade de xénero no centro de investigación.

2 Implantar e seguir plans de acción en igualdade.

3 Seleccionar/recrutar sen nesgos de xénero.

4 Apoiar o desenvolvemento profesional das investigadoras.


5 Mellorar o equilibrio entre a vida laboral e persoal dos científicos e das científicas.

6 Establecer medidas para evitar as violencias machistas, incluído o acoso, no centro de traballo.

7 Impulsar a inclusión da análise de sexo/xénero en todas as fases do proceso investigador.

1 AVALIAR A IGUALDADE DE XÉNERO NO CENTRO DE INVESTIGACIÓN

1. Recompilar datos específicos sobre os nesgos de xénero e as disposicións para evitalos nas investigacións.
2. Desagregar datos para comparacións de nivel superior e metaanálise.
3. Recompilar datos específicos para cada unha das áreas de intervención:
 - Políticas e procedementos de contratación
 - Desenvolvemento profesional e formación
 - Conciliación da vida persoal, familiar e profesional
 - Dimensión de sexo e xénero da investigación



4. Valorar a pertinencia de deseñar indicadores propios, axustados ás circunstancias de cada centro. Para que as medidas poidan ser efectivas é necesario ter datos precisos.

5. Fomentar a participación activa no proceso de avaliación, con representación de todas as escalas profesionais. O compromiso é un factor imprescindible para o éxito deste proceso.

6. Comunicar e informar ao persoal do centro dos resultados da avaliación.

2

IMPLANTAR E SEGUIR PLANS DE ACCIÓN EN IGUALDADE

1. Desenvolver plans de acción en igualdade¹ nos centros, a partir do plan de igualdade entre mulleres e homes da nosa universidade, adaptados ás necesidades propias.

2. Deseñar e implementar a través dun proceso participativo.

3. Establecer as persoas ou figuras responsables do impulso e execución de cada acción e dotar dos recursos necesarios para poder levalas a cabo.

4. Planificar un cronograma cos prazos de implementación de cada acción.

5. Incluir indicadores cuantitativos e cualitativos para avaliar cada medida.

6. Facer un seguimento das accións e ter un plan de sostibilidade do plan de acción.

¹ Os plans de acción en igualdade son documentos derivados do plan de igualdade da institución universitaria, onde se desenvolven de xeito máis concreto accións para adaptalo e aterrizalo á realidade propia do centro de investigación, quen debe deseñalo e implementalo.

PLAN DE IGUALDADE (PI)

Os PI son documentos marco que, tras unha avaliación, sistematizan as áreas de intervención, as medidas previstas para cumprir os obxectivos propostos, a temporalización para executalo, axentes con responsabilidade e seguimento e avaliación do impacto.

CONTIDOS MÍNIMOS SUXERIDOS

Conciliación e corresponsabilidade

Medidas que faciliten o equilibrio entre a vida laboral, persoal e familiar e promovan a corresponsabilidade.

Participación e representación equilibrada

Participación equilibrada (40/60) nos postos de liderado e na toma de decisións, atendendo en especial a non reproducir o «traballo doméstico académico».

Tender á presenza equilibrada en actividades e accións.

Igualdade de trato e oportunidades

Procesos de captación, contratación e progresión profesional que eviten as desigualdades de xénero (segregación horizontal e vertical, nesgos de xénero, a tubaxe que gotea, teito de cristal, fendas de xénero -salarial, de coidados- etc.)

Violencia de xénero

Medidas específicas de prevención e acción contra as violencias machistas, incluíndo o acoso sexual e acoso por razón de sexo. Entre outras: campañas de prevención e sensibilización, protocolos, formación específica, figuras visibles de apoio etc.

Fonte: Comisión Europea. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*

3

SELECCIONAR/RECRUTAR SEN NESGOS DE XÉNERO

1. Facer conscientes os nesgos sexistas inconscientes.
 2. Apoiar a excelencia da investigación científica mediante a busca e a contratación das mellores e máis adecuadas candidaturas sen o efecto de nesgos de xénero inconscientes.
 3. Definir novas políticas de recursos humanos e implementar estratexias de contratación destinadas a aumentar a presenza de mulleres nos equipos.
 4. Aumentar o número de candidatas que solicitan postos para liderar grupos ou IP.
 5. Identificar oportunidades e barreiras na contratación de persoal feminino e establecer procedementos de monitorización e de avaliación para facilitar os axustes nas formas de contratación vixentes.
 6. Consensuar unhas pautas para facilitar un enfoque sensible ao xénero e evitar así os nesgos sexistas inconscientes.
-

4

APOIAR O DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL DAS INVESTIGADORAS

1. Proporcionar inspiración, coñecemento, recursos e actividades para enriquecer o seu traballo académico e investigador.
2. Obter información sobre as razóns das decisións de carreira das científicas na etapa inicial.
3. Crear conciencia sobre o nesgo de xénero a través de talleres para o persoal de supervisión.
4. Mellorar as opcións de carreira a través dun programa de desenvolvemento profesional para as investigadoras predoutorais e as investigadoras postdoutorais.
5. Fomentar o equilibrio de xénero a través de modelos e mentoría individual e/ou colectiva.
6. Apoiar a igualdade de oportunidades profesionais a través dunha rede de aspirantes e consolidadas.

5

MELLORAR O EQUILIBRIO ENTRE A VIDA LABORAL E PERSOAL DOS CIENTÍFICOS E DAS CIENTÍFICAS*

*Requisito por defecto nas investigacións financiadas polo programa marco Horizonte Europa.

1. Desenvolver un conxunto integrado de accións para fomentar o equilibrio entre a vida laboral, familiar e persoal.
 2. Proporcionar propostas innovadoras para incluír nos plans de igualdade entre mulleres e homes ou nos plans de acción en igualdade nesta área específica de intervención.
 3. Ter en conta os efectos da fenda de coidado, se a houbera, para actuar directamente sobre ela.
 4. Favorecer e flexibilizar horarios laborais que permitan conciliar a vida laboral, familiar e persoal.
 5. Crear recursos específicos (salas de lactación, campamentos, apoio asistencial de coidados puntuais etc.)
 6. Contemplan días específicos propios derivados dos coidados de dependentes menores e maiores, engadidos aos días propios e outros días de permiso ordinarios xa existentes.
-

6

ESTABLECER ACCIÓNS PARA EVITAR A VIOLENCIA MACHISTA, INCLUÍDO O ACOSO, NO CENTRO DE TRABALLO

1. Dar a coñecer, divulgar e publicitar os protocolos de acoso a todo o persoal do centro.
2. Incluír medidas claras sobre o acoso sexual e outras formas de violencias machistas. Para iso, pódese ter en conta e divulgar o **Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo** co que conta a propia universidade, a fin de establecer unha cultura de tolerancia cero cara a violencias machistas.
3. Aspirar -e poñer os medios- para converter os centros en lugares libres de violencias machistas. Unha das funcións do protocolo é previr e disuadir para que non cheguen a darse situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, que son violencias machistas.
4. Facer que se cumpran as medidas de prevención e acción contra as violencias machistas e que se sepa que se fan cumprir.
5. Establecer sistemas de información e seguemento do cumprimento dos protocolos.
6. Enquisar regular e anonimamente sobre a seguridade no centro.

7

IMPULSAR A INCLUSIÓN DA ANÁLISE DE SEXO/XÉNERO EN TODAS AS FASES DO PROCESO INVESTIGADOR

Dende o ámbito científico, a **epistemoloxía feminista** pretende redefinir a realidade para producir un novo coñecemento crítico dela. Racha coas formas tradicionais de facer coñecemento científico supostamente neutro e imparcial –que representa a visión do mundo do home, branco, heterosexual, occidental e de clase alta–, e estuda como influe o xénero na nosa maneira de xerar coñecemento, colocando as mulleres en desvantaxe e determinando o vínculo entre coñecemento e poder.

A consecuencia do androcentrismo incide directamente na saúde e na calidade de vida das mulleres, pois se non se obtén información feminina na investigación médica provoca que, por exemplo, o persoal médico non distinga os síntomas do infarto nas mulleres, que son distintos aos dos homes, ou que a dose dun medicamento, como a cura do VIH, estea axustada aos corpos masculinos e non aos femininos. Neste senso, débese:

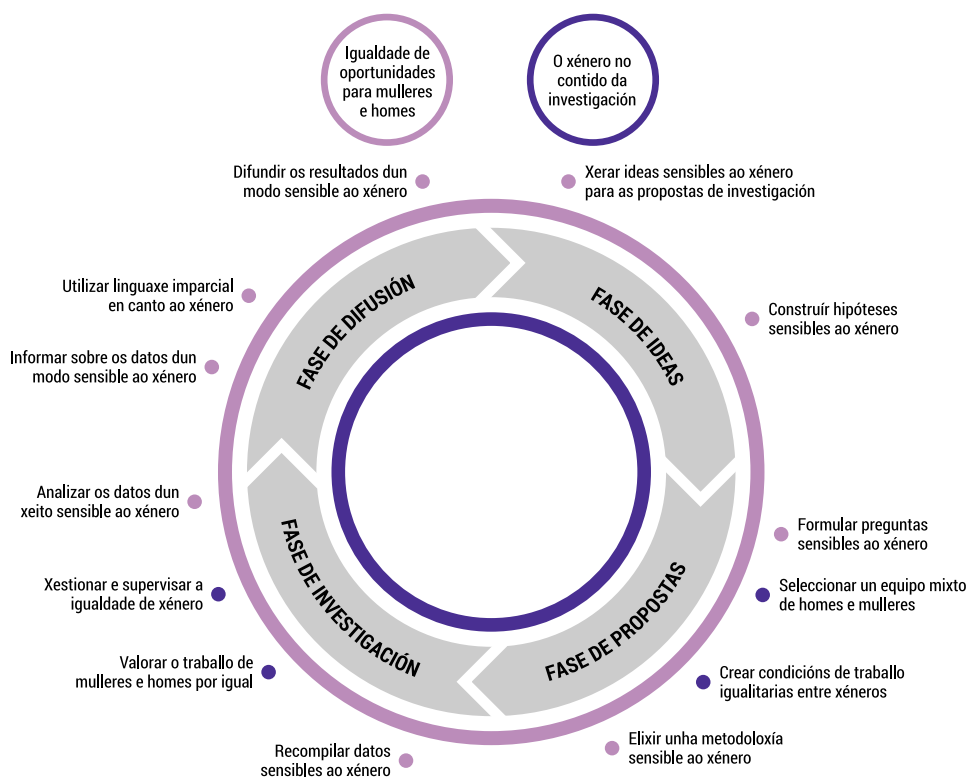
1. Sensibilizar mediante formación sobre a dimensión sexo/xénero na investigación.
2. Diseñar e implementar políticas que abarquen o centro de investigación para considerar a análise de sexo/xénero no deseño experimental.
3. Crear e impartir formación e ensinanza sobre a dimensión de sexo/xénero na investigación.
4. Comprometerse coas organizacións nacionais de financiamento para discutir a integración do equilibrio entre mulleres e homes na súa carteira de investigación e na transferencia ao sector industrial e terceiro sector.
5. Impulsar liñas de investigación específica cuxo obxecto de estudo inclúa a mirada feminista.
6. Incorporar mulleres na organización, con atención a non reproducir a chamada «división sexual do traballo académico».



Que significa incluír a perspectiva de xénero na investigación e na transferencia?

Trátase de que o sexo e o xénero formen parte do deseño e se controlen durante tdo o proceso de investigación. Deben terse en conta as posibles diferenzas por sexo e por xénero e tamén as relacións que se establecen. Non ten por que ser o tema principal. Está integrado de forma transversal en todo o proceso de investigación.

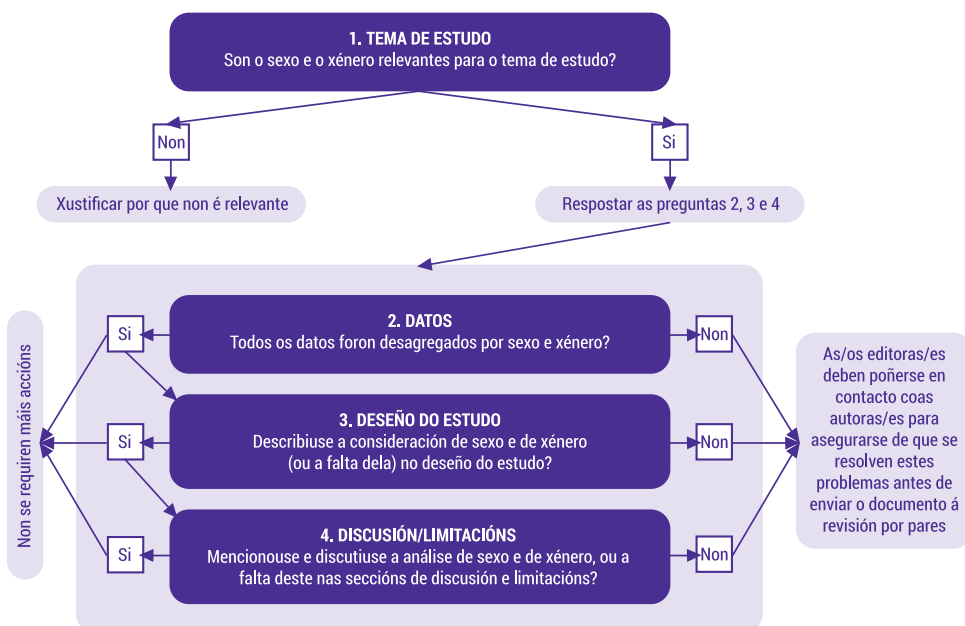
Neste senso, recomendamos visitar a web [Gendered Innovations](#), onde indican como incorporar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos científicos.



Fonte: Díaz Martínez, Capitolina (2021): «Introducción de la dimensión de género en la investigación y la transferencia», en *Xornadas Transferencia do coñecemento universitario dende unha perspectiva de xénero*. UDC.

Compoñentes básicos da dimensión de xénero na ciencia

- **Quen produce o coñecemento científico.** Igualdade de oportunidades no trato, na selección e no progreso, e na avaliación do traballo e da traxectoria.
- **Obxecto do contido da ciencia.** Incorporar o sexo e o xénero no proceso de investigación, na produción do coñecemento científico e no sistema de valores da ciencia para mellorar a calidade e a excelencia da práctica científica. Importante tamén valorar o impacto de xénero na transferencia.
- **Transversalidade de xénero.** Ten que ver coas dinámicas que se establecen e coas



Fonte: Diagrama de fluxo SAGER (Sex and Gender Equity in Research) sobre o primeiro cribado que deben realizar as/os editoras/es dos manuscritos que reciben.

ANTES DE EMPEZAR: REPENSAR PRIORIDADES E LISTAXE DE VERIFICACIÓN

Antes de comezar calquera investigación, conviría reflexionar sobre o posible impacto en relación co sexo e co xénero da nosa investigación.

Algunhas preguntas son:

Quen se beneficiará e quen non?

Unha determinada liña de investigación pode ter un impacto moi diferente entre mulleres e homes, ou entre determinados grupos de homes e mulleres. Por iso, é importante preguntarse se a investigación terá diferentes efectos nestes colectivos, o por qué dese impacto diferenciado e considerar que normas ou relacións de xénero son relevantes para determinar os diferentes beneficios da investigación. Cómpre reflexionar sobre o posible impacto diferenciado segundo o sexo, expor cales son as características que definen os grupos beneficiados e non beneficiados de homes ou mulleres, decidir queé normas ou relacións de xénero son relevantes e se se deben ter en conta diferenzas biolóxicas entre sexos.

Que normas ou relacións de xénero se poden ver transformadas ou reforzadas?

Unha determinada liña de investigación pode contribuír a perpetuar as normas e as relacións tradicionais de xénero ou, pola contra, contribuír á súa transformación. Cando a formulación da investigación se guía (explícita ou implicitamente) por estereotipos de xénero, é moi probable que teña como resultado reforzar aínda máis as normas e as relacións tradicionais.

Que oportunidades se poden perder por non ter en conta a relevancia do sexo e do xénero?

A validez científica dos resultados pode quedar en dúbida, determinadas necesidades sociais poden quedar sen resposta e pódense perder oportunidades de financiamento ou diminuír a taxa de éxito en proxectos competitivos. Ademais, a incorporación dunha mirada crítica de xénero pode achegar un enfoque previamente non considerado con importantes implicacións para a área de investigación.

Fonte: Universidade de Deusto, 2021:26

LISTAXE DE VERIFICACIÓN

Co fin de facilitar a tarefa de incorporar unha perspectiva de xénero na investigación, achégase unha listaxe de verificación cuxos indicadores se mostran deseguido:

PRIMEIRA PARTE.

Composición, dinámicas e procesos nos equipos de investigación

1. Existe un equilibrio de xénero no equipo ou no consorcio?

2. Existe un equilibrio de xénero nas posicións de liderado e na toma de decisións?

3. Danse as condicións que garantan a progresión académica e profesional a un ritmo equiparable para mulleres e homes?

4. Téñense en conta as necesidades de conciliación da vida persoal de todas as persoas integrantes do equipo e, no caso de detectar disfuncionalidades, tómanse medidas correctoras de maneira activa (ex.: facilitación de permisos e de horarios para conciliar, revisión de cargas, desconexión dixital etc.)?

5. Foméntase e promóvese a igualdade na difusión e na transmisión dos resultados de investigación tanto nos equipos de investigación coma no ámbito institucional?

SEGUNDA PARTE. O proceso da investigación

1. Formulación e ideación da investigación.

– Considerouse o posible efecto do xénero nas variables da investigación, analizando como a investigación se pode beneficiar da inclusión da perspectiva de xénero?

– Na redacción do título e da pregunta de investigación, formulación de hipótese e obxectivos úsase unha linguaxe inclusiva e considérase a perspectiva de xénero?

– Evítase a adopción do masculino como norma xeral ou como referente universal?

– Adóptase unha perspectiva interseccional (atendendo a cuestións ligadas á raza, clase social, idade, discapacidade, orientación sexual, relixión, etc.) e un carácter transversal na formulación da investigación?

– Pénsase nos resultados considerando o impacto social e a súa contribución á igualdade de xénero? O avance no coñecemento beneficiará por igual/equitativamente a mulleres e homes?

– Ten en conta a categoría de xénero como un determinante no problema obxecto de investigación?

2. Revisión literaria, marco teórico e estado da cuestión.

–Visibilízanse as achegas realizadas por mulleres na disciplina?

–Considérase a cuestión de xénero na autoría da literatura utilizada na investigación?

–Tense en conta a perspectiva das mulleres na investigación e maniféstanse as posibles discrepancias co modelo imperante?

3. Danse as condicións que garantan a progresión académica e profesional a un ritmo equiparable a mulleres e a homes?

–Metodoloxías cuantitativas: defínese a mostra con criterios representativos? Nos casos en que unha mostra representativa implique unha infravaloración do colectivo de mulleres, analízase a causa e expóñense solucións? Interpretase a significación da variable «sexo» e da variable «xénero»? Explótanse datos desagregados?

–Metodoloxías cualitativas: en técnicas tales como as historias de vida, entrevistas en profundidade, dinámica de grupos, etc. xustifícanse os criterios de selección?

En técnicas de análises de contido e de análise do discurso tense en conta como se din/contan as cousas, o que se di e o que non se di e quen o di?

4. Comunicación inclusiva

–Utilízase unha comunicación inclusiva tanto na linguaxe coma nas imaxes?

5. Foméntase e promóvese a igualdade na difusión e transmisión dos resultados de investigación tanto nos equipos de investigación como a nivel institucional?

–Poténcianse futuras liñas de investigación atendendo á posición e á situación de mulleres e homes?

–Xeramos investigación que avanza na promoción da igualdade entre mulleres e homes?

Fonte: Universidade de Deusto, 2021:27-28

A modo de exemplo, algunhas preguntas que poden axudarnos a identificar si se incorporou a perspectiva de xénero na fase de difusión e transmisión dos resultados son, entre outras, as seguintes:

- ✓ Téñense en conta a linguaxe e as imaxes non sexistas?
- ✓ Visibilízanse as contribucións das mulleres?
- ✓ Diferéncianse os resultados de investigación dos homes e mulleres?
- ✓ Visibilízase a ratio home/muller na composición, o liderado e os resultados dos equipos de investigación?
- ✓ Comunícase se as mulleres e homes se benefician de forma similar dos resultados da investigación?
- ✓ Visibilízanse os resultados que son ou poden chegar a ser transformadores de xénero?
- ✓ Realízanse xeneralizacións indebidas nas estratexias de difusión e de transmisión?
- ✓ Visibilízanse os posibles impactos diferenciados sobre mulleres e homes dos resultados da investigación?
- ✓ Comunícanse os impactos de xénero dos resultados da investigación?
- ✓ Garántese o acceso á información e aos resultados da investigación tendo en conta o xénero?

Fonte: Universidade de Deusto, 2021:32



Tamén se debe ter en conta:

1. Partimos dunha realidade de desigualdade entre mulleres e homes, tanto na sociedade coma no ámbito científico. Por iso é importante a paridade de xénero na composición do grupo e que a persoa coordinadora sexa muller, por ter as mulleres unha presenza máis minoritaria no ámbito do coñecemento científico, en xeral. En efecto, a paridade de xénero na composición de calquera grupo candidato a financiamento e a prioridade da coordinación do grupo polo xénero minoritario no ámbito de coñecemento ao que pertence débese valorar positivamente.
2. O obxecto de estudo seleccionado debe incluír esta perspectiva de xénero, fuxindo dunha suposta neutralidade ou de certo «androcentrismo» (o home como canon de referencia neutra e universal) en relación coas desigualdades de xénero (Criado Pérez, 2020; Valls Llobet, 2020).
3. Na medida do posible, todos os datos utilizados na investigación ou no resultado da investigación deben estar desagregados por sexo. Por exemplo, a análise estatística da realidade estudada debe presentarse desagregada por sexos, a fin de analizar o impacto en cada sexo do fenómeno que se vai estudar.
4. A metodoloxía debe ter en conta a representación paritaria de homes e mulleres, a fin de evitar nesgos de xénero nos resultados obtidos. Por exemplo, cando se «adestran» algoritmos en bases de datos onde a muller esta infrarrepresentada, nesgando o funcionamento do algoritmo.
5. É importante suliñar os beneficios dos resultados da investigación que poidan producir nas mulleres, entendido como un colectivo humano (máis da metade da poboación) historicamente vulnerable, infrarrepresentado, ignorado e invisibilizado en moitos estudos científicos.
6. A bibliografía debe incluír autoras femininas, visibilizando a achega, a través da cita, co nome propio das autoras (estilo Chicago de citación) para visibilizar o traballo das mulleres (Díaz, 2017).



Outras cuestións que cómpre ter en conta

- ✓ A transversalidade de xénero non se realiza só nas liñas de investigación e nos contidos, senón que ten tamén que ver co obxecto de estudo, as metodoloxías empregadas, a finalidade da investigación e o impacto de xénero que poderá ter a medio prazo, tamén as dinámicas que se establecen e as formas de relacionarse, e co uso da linguaxe inclusiva e no sexista.
- ✓ Elaborar un directorio propio de expertas ou unha consulta cos xa existentes.
- ✓ Aspirar a ter presenza equilibrada de expertas, tanto en actos coma en publicacións. Incluír este criterio dende a preparación das actividades e convidar as entidades colaboradoras a que sigan este criterio.
- ✓ Considerar a perspectiva de xénero no deseño dos eventos, materiais de comunicación (linguaxe inclusiva e sen estereotipos) e difusión.
- ✓ Coidar a presenza das mulleres nas conferencias inaugurais e como relatoras principais.
- ✓ Convidar expertas de todos os temas e non só de cuestións vinculadas coa igualdade de xénero.
- ✓ Transferencia de resultados con perspectiva de xénero e posta en valor do traballo de difusión e de transferencia que fan moitas investigadoras arredor de datas como o IIF (Día Internacional da Muller e da Nena na Ciencia) e outras accións de promoción da igualdade de xénero na investigación.
- ✓ Diseñar medidas de conciliación corresponsable na organización de eventos (horarios compatibles coa vida familiar e persoal, lugar para deixar as criaturas, cumprir coas horas de inicio e de peche das actividades etc.).
- ✓ Atender a non facer un uso da quenda de palabra nesgado polo xénero (duración, relevancia e número de intervencións).

1. III Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo 2020-2024

- Versión en galego, tamén dispoñible en castelán e inglés.
-

2. Formación en igualdade de xénero na Universidade de Vigo

- Recursos
 - Itinerario Formativo Virtual en Xénero
-

3. Procedementos e criterios nas convocatorias, regulamentos e normativas para a selección, a contratación e a promoción de persoal investigador (a fin de garantir a igualdade efectiva no proceso de avaliación e na composición de comisións e de tribunais)

- Políticas de igualdade
 - Acción positiva para incluír nas convocatorias propias de docencia, de investigación e de transferencia na Universidade de Vigo
-

4. Políticas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar e de conciliación corresponsable enfocadas a eliminar barreiras de xénero no acceso e promoción na carreira investigadora

- Políticas de igualdade: conciliación e corresponsabilidade
 - Dúas escolas infantís no campus de Ourense e no campus de Pontevedra.
 - Salas de lactación accesibles nos tres campus universitarios.
 - Programa Campus Camp, para fillas/os entre os 3 e os 15 anos de persoas da comunidade universitaria durante os períodos non lectivos dos meses de xuño, xullo e setembro.
-

5. Integración da análise de sexo/xénero no contido docente sempre que sexa relevante para evitar nesgos de xénero.

- Docencia e formación con perspectiva de xénero
- Colección de guías para unha docencia universitaria con perspectiva de xénero
- Itinerario formativo virtual en xénero
- Xornada Universitaria Galega en Xénero
- Premios Egeria á inclusión da perspectiva de xénero nos TFG e TFM



6. Promoción da visibilidade e recoñecemento de científicas e tecnólogas a través de actuacións específicas ou transversais

- Nomeamento dos edificios dos servizos centrais da Universidade de Vigo
 - Jacquelyn C. Campbell doutora honoris causa pola Universidade de Vigo
 - Bravxs: ilustracións de mulleres científicas, investigadoras e inventoras
-

7. Promoción de vocacións científico-tecnolóxicas nas nenas e nas mozas a través de actuacións específicas tales como programas de mentoría dirixidos a nenas e a adolescentes

- Celebración do 11 de febreiro, Día Internacional da Nena e da Muller na Ciencia
 - Exxperimenta en feminino
 - ElaSFancientec
 - Quero ser investigadora
 - Inspira STEAM
 - Premios GIRLGEEKCOVID da Cátedra de Feminismos 4.0 DEPO-UVigo
-

8. Protocolo para previr e protexer fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo

- Prevención do acoso sexual o por razón de sexo
 - Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo
 - Opinións e actitudes dos homes da comunidade universitaria ante as violencias contra as mulleres
-

9. Creación do Distintivo de Igualdade para otorgar anualmente aos centros, facultades e escolas da Universidade de Vigo que destaquen polas súas políticas de igualdade.

- Políticas de igualdade: Distintivo de Igualdade

BIBLIOGRAFÍA

- Criado Pérez, Caroline (2020): *La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres*. Seix Barral. Barcelona.
- Díaz, Capitolina (2013): *Sociología del género*. Tecnos. Madrid.
- Comisión Europea. European Strategy for Gender Equality 2020-2025
- Comisión Europea. She Figures 2021.
- Consello da Unión Europea. Nova área de investigación europea (ERA)
- Decisión do Consello Europeo (EU) 2021/764, do 10 de maio de 2021, Horizon Europe Work Programme 2021-2022.
- Claeys-Kulik, Anna Lena and Ekman Jorgensen, Thomas (ed.). (2018). *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion. Examples from across Europe*. Bruxelas: European University Association. [Disponible en liña].
- Consello de Europa. Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality.
- Council Decision (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU.
- Gendered Innovation. Universidad de Stanford (2021)
- Heidari, Shirin *et al.* (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. [Sex and gender equity in research: rationale for the SAGER guide-lines and recommended use]. *Gac Sanit.* 33: 203-210.
- REGULAMENTO (EU) 2021/695 do Parlamento Europeo e do Consello, do 28 de abril de 2021, establecendo o Horizonte Europa
- Rogg Korsvik, Trine; Rustad Linde Marie (2021): *¿Qué es la dimensión de género en el ámbito de la investigación? Casos de estudio de la investigación interdisciplinar*. Universidad de Cantabria.

Science Europe-Science Europe Working Group on Gender and Diversity (2017).
Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations.

Universidade de Deusto (2021): *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.* Bilbao: Deusto Publicaciones. Universidad de Deusto.

Valls Llobet, Carmen (2020): *Mujeres invisibles para la medicina.* Capitán Swing. Madrid.

OUTROS RECURSOS

- Informe «El género en la investigación».
- Informe «Gender comparative analysis of existing national initiatives on the integration of the gender dimension in research contents».
- Promoting Gender Equality in Research and Innovation.
- A catedrática de Socioloxía Capitolina Díaz deseñou un que forma parte do Itinerario formativo virtual en xénero, onde trata a perspectiva de xénero na investigación, «La inclusión de la perspectiva y el análisis de género/sexo en la investigación y la innovación».
- Na actualidade, a Universidade de Vigo dispón de once guías docentes para unha docencia con perspectiva de xénero en diferentes ámbitos científicos.
- Vídeo PRDBDiálogos. Perspectiva de Xénero na Ciencia. Outubro 2021.
- Conectadas. Guía de apoyo para adoptar prácticas de igualdad en foros, eventos, congresos y paneles.



PLAN DE IGUALDADE

Europa defíneo como o «conxunto de compromisos e accións que teñen como obxectivo promover a igualdade de xénero nunha organización a través dun proceso de cambio estrutural».

Ten como obxectivo promover a igualdade de xénero a través da transformación sostible dos procesos, culturas e estruturas organizativas que producen e manteñen os desequilibrios e as desigualdades de xénero. Deben tratar non só a estrutura e as prácticas visibles dunha organización (como políticas e procedementos), senón tamén considerar como evolucionan os valores propostos (o que a xente di que cre) e as suposicións subxacentes (crenzas, pensamentos e sentimentos inconscientes), mesmo na produción de coñecemento e nas súas aplicacións.

Involucra a toda a organización, por tanto é moi importante establecer procesos claros e eficaces de participación e de comunicación.

REQUISITOS

- Compromiso e comunicación
- Recursos
- Recompilación e seguimento de datos
- Formación

CONTIDOS

- Equilibrio entre a vida persoal e laboral e a cultura da organización
- Equilibrio de xénero no liderado e na toma de decisión
- Igualdade de xénero na contratación e no progreso profesional
- Integración da dimensión de xénero no contido da investigación e no ensino
- Medidas contra a violencia de xénero, incluído o acoso sexual

PROCESO DE ELABORACIÓN

DIAGNOSE

- Recompilar datos desagregados por sexo ou por xénero.
- Revisar as prácticas para identificar as desigualdades de xénero e as súas causas.
- Revisar as leis, regulamentos ou requisitos de financiamento nacionais e rexionais pertinentes.

DESEÑO

- Fixar os obxectivos e as metas xunto cunha folla de ruta de accións e de medidas.
- Asignar recursos e responsabilidades.
- Acordar os prazos para implementar.

IMPLEMENTACIÓN

- Asignar recursos e responsabilidades.
- Acordar os prazos para implementar.

SEGUIMIENTO

Continuo

AVALIACIÓN

- Executar o plan, xunto co progreso e co impacto.
- Sistematizar as aprendizaxes e realizar axustes e melloras.





Os PIs das organizacións que soliciten financiamento deben cumprir, obrigatoriamente, con

CATRO REQUISITOS PARA ELABORAR O PI

- 1 Compromiso e comunicación.** O PI debe ser un documento formal publicado na web da institución, asinado pola alta dirección e do que se informe activamente dentro da institución.
- 2 Recursos.** Deben definirse os recursos dedicados e con experiencia en igualdade de xénero para implementar o plan. O recomendable é que se conforme un equipo de traballo –tanto este coma os grupos de traballo para cuestións concretas deben ter representación equilibrada– con recursos económicos e con experiencia que impulse as accións.
- 3 Recompilación e seguimento de datos.** Deben recompilar datos desagregados por sexo sobre o persoal con informes anuais baseados en indicadores. É necesario seleccionar os indicadores máis relevantes. Exemplo:² datos desagregados de IP que solicitan proxectos.
- 4 Formación.** Debe incluír accións de sensibilización e de formación sobre igualdade de xénero. Estas actividades deben involucrar a toda a organización e ser un proceso baseado en evidencia, continuo e a longo prazo. Deben cubrir a capacitación en prexuízos inconscientes de xénero dirixida ao persoal e a quen toma as decisións, e pode incluír actividades de comunicación e de capacitación en igualdade de xénero que se centre en temas específicos ou se dirixa a grupos específicos.

Recoméndase que se deben considerar no PI as seguintes

CINCO ÁREAS TEMÁTICAS

- 1 Equilibrio entre a vida persoal e laboral e a cultura da organización.**
As organizacións deben implementar as políticas necesarias para asegurar un ambiente de traballo aberto e inclusivo, de conciliación entre o traballo e a vida persoal (licenza parental, os arranxos do horario de traballo flexible e o apoio ás responsabilidades de coidado), a visibilidade das mulleres na organización e externamente, e que a contribución das mulleres se valore adecuadamente.

² Na guía de Science Europe ofrécese exemplos de como implementar estas cuestións nos organismos de investigación.



2 Equilibrio de xénero no liderado e na toma de decisións.

Aumentar o número e a proporción de mulleres en postos de liderado e na toma de decisións afecta a todos os aspectos do PI. As mulleres poden asumir e permanecer en postos de liderado, capacitación específica en xénero, adaptar os procesos de selección e de nomeamento de persoal nos comités, garantir o equilibrio de xénero a través de cotas de xénero e facer que o conxunto de membros do comité sexa máis transparente.

3 Igualdade de xénero na contratación e na progresión profesional.

A revisión crítica dos procedementos de selección e a corrección de calquera rumbo pode garantir que as mulleres e que os homes teñan as mesmas oportunidades de desenvolver e de avanzar nas súas carreiras. O establecemento de códigos de conduta de contratación, a participación de persoal experto en igualdade de xénero nos comités de contratación e promoción, a identificación proactiva de mulleres en campos subrepresentados e a consideración de modelos de planificación da carga de traballo en toda a organización poden ser medidas importantes para considerar nun PI.

4 Integración da dimensión de xénero no contido da investigación e do ensino.

O PI debe considerar como se incluírá a análise de sexo e de xénero na investigación ou os resultados educativos dunha organización. Pode establecer o compromiso da organización de incorporar o sexo e o xénero nas súas prioridades de investigación, os procesos para asegurar que a dimensión de xénero sexa considerada na investigación e na docencia, e o apoio e a capacidade brindada ao persoal investigador para desenvolver metodoloxías que incorporen a análise de sexo e de xénero. As organizacións que financian a investigación e as que realizan a investigación teñen un papel que desempeñar para garantir isto.

5 Medidas contra a violencia de xénero, incluído o acoso sexual.

O PI debe incluír medidas claras sobre o acoso sexual e outras formas de violencia de xénero. Debe establecer e codificar o comportamento esperado do persoal, describir o procedemento de denuncia e como se investigarán estes casos e as sancións aplicables. Tamén deben considerar como se brinda información e apoio as persoas agredidas ou testemuñas (indemnidade fronte ás represalias) e como se pode mobilizar a toda a organización para establecer unha cultura de tolerancia cero cara ao acoso sexual e a violencia de xénero. É recomendable que se dispoña un sistema de información e seguimento do cumprimento dos protocolos. Enquisar regular e anonimamente sobre a seguridade no centro. Deben publicitarse (difusión, formación, seminarios...).

*Existe un apartado de preguntas frecuentes sobre o criterio de elixibilidade dos PI en Funding & Tenders Portal, e tamén na policy page da Commission's Gender Equality in Research and Innovation. Poden enviarse consultas sobre este tema a RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu




MARCO LEGISLATIVO XERAL

A pesar de que existe unha ampla normativa para paliar a desigualdade estrutural entre mulleres e homes no ámbito científico, o desequilibrio perdura e estase a incrementar debido ao forte impacto negativo na produción científica das académicas por motivo da pandemia

1.1. Marco normativo europeo

No ano 2020, durante os Research & Innovation Days da Comisión Europea, anunciouse que os plans de igualdade serán un criterio de elixibilidade na política de I+D+i, ao igual ca no actual programa marco Horizonte Europa (2021-2027). Aínda estamos nun período transitorio de adaptación a este novo marco, mais débese avanzar nalgúns dos requisitos da Comisión Europea. A Directiva 2006/54/EC da Comisión Europea indica que se deben ter en conta as características biolóxicas e sociais de homes e mulleres, implementando medidas específicas e transversais para situacións de maior vulnerabilidade e risco, tales como medidas correctoras derivadas de situacións de carácter biolóxico (embarazo de risco, maternidade, lactación, posparto, outras situacións sobrevidas etc.) e/ou social (fenda de coidados, crianza de menores, coidado de maiores dependentes etc.) de apoio ás mulleres académicas e investigadoras nais e/ou con dependentes ao seu cargo que, paralelamente, incentivan a corresponsabilidade dos coidados entre os homes.

A Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello; o Real decreto lei 6/2019, do 1 de marzo de 2019, de medidas urxentes para garantir a igualdade de trato no emprego e na ocupación (BOE núm. 57, do 7 de marzo de 2019); o Horizonte Europa 2021-2024 que «garantirá a promoción eficaz da igualdade entre homes e mulleres e da dimensión de xénero no contido da investigación e a innovación»; as recomendacións elaboradas polo The European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) e recollidas en Gender equality in academia and research. Gear tool; o Plan estatal de investigación científica e técnica e de innovación (2017-2020), que promove a inclusión da dimensión de xénero nas actuacións de I + D + I; as recomendacións do Grupo de Helsinki sobre o xénero na investigación e a innovación para mellorar a transversalización de xénero en H2020 e no próximo programa marco (referido como FP9): «Position paper on H2020 interim evaluation and preparation of FP9»; o sistema de acreditación en igualdade de xénero para organismos de investigación, do proxecto europeo GENDER-NET e dispoñible en «Framework and methodology to set up a joint Award/Incentive on gender policies in research institutions»; os obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) das Nacións Unidas, do cal o seu obxectivo 5 é acabar coa discriminación de mulleres e nenas; programa da Comisión Europea HR Excellence in Research; a Recomendación CM/Rec (2019)1 do Comité de Ministros aos estados membros para previr e combater o sexismo (adoptada polo Comité de Ministros, o 27 de marzo de



2019, na reunión núm. 1342 dos delegados dos ministros segundo o disposto no artigo 15.b) do Estatuto do Consello de Europa.

2. Marco normativo estatal

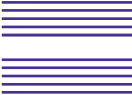
A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no título V regula o principio de igualdade no emprego público. Neste eido, no seu art. 44.1 establece que os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral se lles recoñecerán aos traballadores e traballadoras de xeito que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio; no art. 51.b), polo que se regulan os criterios de actuación das administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, dispón que as administracións públicas facilitarán a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional e «deberán remover os obstáculos que impliquen a subsistencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional». Trátase dunha concreción no ámbito do emprego público dos principios consagrados no artigo 14 e 9.2 da nosa constitución, así como na Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía de Galicia que recolle, reproducindo o artigo 9.2 da Carta magna, a obriga dos poderes públicos galegos de promover a igualdade e a liberdade do individuo e dos grupos nos que se integran para que estas sexan reais e efectivas.

A Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, no seu artigo 14. Dereitos do persoal investigador: «O persoal investigador que preste servizos en universidades públicas, en organismos públicos de investigación da Administración Xeral do Estado ou en organismos de investigación doutras administracións públicas terá os seguintes dereitos: d) Ao respecto ao principio de igualdade de xénero no desempeño das súas funcións investigadoras, na contratación de persoal e no desenvolvemento da súa carreira profesional. A participar nos programas favorecedores da conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral que poñan en práctica as entidades para as que presta servizos. 2. Estes dereitos entenderanse sen prexuízo dos establecidos pola Lei 7 /2007, do 12 de abril, así como dos restantes dereitos que resulten de aplicación ao persoal investigador, en función do tipo de entidade para a que preste servizos e da actividade realizada».

O Pacto de Estado contra a violencia de xénero, no cal se recollen medidas que deberán asumir as universidades en relación coa docencia, a investigación e a prevención da violencia contra as mulleres.

3. Marco normativo autonómico

A Lei 6/2013, do 13 de xuño, do sistema universitario de Galicia, no artigo 96 sobre conciliación da vida familiar e laboral, di que: 1. As universidades do SUG prestarán especial atención ao dereito de conciliación da vida familiar e laboral do seu persoal docente e investigador. 2. Ademais doutros dereitos recoñecidos legal e regulamentariamente e da aplicación das medidas concretas acordadas en cada universidade, o persoal docente e investigador das universidades galegas con dedicación a tempo completo terá os dereitos seguintes: a) Terá



preferencia na elección de materias docentes para impartir e de horarios, sempre que sexa posible, quen teña ao seu cargo un fillo ou filla menor de tres anos, ou quen teña ao seu cargo exclusivo e conviva no mesmo domicilio con familiar ou familiares ata o segundo grao de consanguinidade e de grao 111 de dependencia (gran dependencia). b) Terá preferencia na elección de horarios respecto a outro profesorado da mesma categoría profesional, sempre que sexa posible, quen teña ao seu cargo un fillo ou filla maior de tres e menor de doce anos, ou quen teña ao seu cargo exclusivo e conviva no mesmo domicilio con familiar ou familiares ata o segundo grao de consanguinidade e de grao 111 (gran dependencia), e non se atope no suposto recollido no apartado anterior. 3. Nos supostos recollidos no apartado anterior, os membros de familias monoparentais terán preferencia sobre o resto. 4. Os dereitos recoñecidos no presente artigo extinguíranse ao finalizar o curso académico.

Decreto lexislativo 2/2015, do 12 febreiro, en materia de igualdade en Galicia; a Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación; a Lei 6/2013, do 13 de xuño, do sistema universitario de Galicia no artigo 96 sobre conciliación da vida familiar e laboral ou o Plan galego de conciliación e corresponsabilidade (2018-2021).

A Lei Ángeles Alvariño modifica o Decreto lexislativo 2/2015, co obxectivo de «introducir medidas reguladoras que garantan a igualdade de xénero no acceso ás convocatorias públicas de investigación nas universidades galegas, os organismos públicos de investigación de Galicia e outras entidades do sistema de I+D+i galego co obxectivo de evitar situacións de discriminación e vulneración dos principios de igualdade de trato e de oportunidades». Así mesmo, expón o texto aprobado o pasado xullo de 2021: «busca incorporar a perspectiva de xénero na universidade e na investigación, co fin de facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes».

4. Marco normativo universitario

O III Plan de igualdade da Universidade de Vigo (2020-2024) comprométese no eixe 3. Docencia, investigación e transferencia do coñecemento con perspectiva de xénero, no obxectivo 3.4. Impulsar a presenza de mulleres na investigación e visibilizar e recoñecer as achegas das mulleres na xeración de coñecemento; e no eixe 4. Traballar e estudar na universidade en igualdade e promover unhas condicións sociolaborais con perspectiva de xénero. No seu obxectivo 4.1. Favorecer a conciliación e corresponsabilidade da vida profesional, familiar e persoal.

O Acordo do Consello de Goberno, do 10 de outubro de 2016, sobre medidas de igualdade e conciliación na Universidade de Vigo, onde se acorda aplicar ao seu persoal, tanto PAS coma PDI, as melloras que, no referente a políticas de igualdade, teñan a súa orixe na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, DOG do 4 de maio, tanto as actuais coma as que no futuro se poidan incorporar.





UniversidadeVigo

Unidade
de
Igualdade

Edificio Ernestina Otero
Campus de Vigo 36310 Vigo España
Tel.: 986 813 419
igualdade@uvigo.gal