

BOAS PRÁCTICAS EN IGUALDADE

Accións presentadas polos centros ao primeiro Distintivo de Igualdade

O **Distintivo de Igualdade** é unha medida para recoñecer e impulsar as actividades de promoción da igualdade entre mulleres e homes na nosa universidade, a prol do avance nas políticas públicas de igualdade e na gobernanza universitaria. É unha aposta polo avance común en igualdade de toda a nosa universidade, a partir dos esforzos de cada centro, escola e facultade.

Nesta primeira convocatoria todas as candidaturas amosaron un alto grao de compromiso coa igualdade entre mulleres e homes, a través de medidas de carácter estrutural e conxuntural, produto do arranque dunha ou dúas persoas e, noutros casos, dunha aposta colectiva.

DESTACAN

- Longas e asentadas tradicións en facultades e en escolas, e forte impulso e accións innovadoras dos centros de creación máis recente.
- Destacadas figuras expertas con produción científica e persoas con especial implicación involucradas na xestión e na organización de actividades.
- Cambio na percepción da igualdade como unha cuestión cada vez máis colectiva e institucional que non depende só do (sobre)esfuerzo de persoas especialmente implicadas, como era habitual ata hai moi poucos anos.
- Interese do PDI e do alumnado convida a pensar que a educación superior con perspectiva de xénero vai ser un pilar fundamental na formación do estudiantado universitario, cun notable beneficio cara a unha sociedade máis xusta.
- Diagnose de xénero presentada polas facultades, escolas e centros que se postularon ao distintivo de alta calidade e moi útil para deseñar novas políticas a prol da igualdade.

Alén disto, en todas e cada unha das candidaturas destacan iniciativas de «boas prácticas» que queremos recoñecer e resaltar como inspiración para toda a comunidade universitaria.

BOAS PRÁCTICAS

- Incorporación da perspectiva de xénero no sistema de planificación de recursos do persoal investigador como un elemento esencial da evolución e da promoción da carreira.
- Introducción dos estudos de xénero e da perspectiva de xénero nas liñas de investigación e transferencia de xeito estable no tempo.
- Constitución de comisións específicas, grupos de traballo de igualdade permanentes e de novas figuras como a coordinación de igualdade.
- Formalización do compromiso expreso coa igualdade na misión e na visión do centro.
- Realización de procesos de selección do persoal investigador con perspectiva de xénero con medidas como a corrección das penalizacións por embarazo e por maternidade.
- Captación de estudantado con perspectiva de xénero.
- Inclusión da perspectiva de xénero como un dos criterios para avaliar a calidade.
- Incorporación explícita do selo HR4R.
- Implementación de plans anuais de actividades nas accións do centro.
- Creación dunha sección de igualdade na páxina web.
- Divulgación e transferencia de coñecemento con perspectiva de xénero.
- Promoción da formación en materia de xénero entre o persoal dos centros.
- Elección da autoría feminina como primeira sinatura nos artigos.
- Selección paritaria de conferenciantes en congresos e en seminarios.
- Feminización de espazos como estratexia de visibilidade.
- Proposición de mulleres honoris causa na Universidade de Vigo.
- Elaboración de traballos de asesoría institucional dentro e fóra da UVigo e participación en organismos en prol da igualdade entre mulleres e homes.
- Visibilización dos recursos de igualdade da UVigo para todo o persoal e estudantado.
- Realización de campañas e de actividades en datas reivindicativas sinaladas (12F, 8M, 25N).
- Difusión de accións de sensibilización nos perfís propios das redes sociais.
- Selección horaria de docencia para apoiar o PDI con necesidades de conciliación.
- Promoción e implantación de salas de lactación.
- Obtención de recoñecementos individuais pola promoción da igualdade de xénero.

Todas estas accións e esforzos colectivos están a enriquecer a calidade, a innovación e a excelencia da nosa universidade. Queremos contribuir a esta vontade indicando outras liñas de traballo que complementarían e reforzarían este labor dos centros.

SUXESTIÓNS XERAIS DE MELLORA

- Medidas concretas de prevención das violencias machistas, nomeadamente sobre acoso sexual e por razón de sexo.
- Accións de promoción da corresponsabilidade e da redución da fenda de coidados, especialmente agravada durante a crise da covid-19 e con efectos preocupantes no desenvolvemento profesional das PDI.
- Políticas de captación con perspectiva de xénero, tanto nas titulacións masculinizadas coma nas feminizadas.
- Evitar reproducir o chamado «traballo doméstico académico», non só é importante a paridade numérica entre mulleres e homes, senón que tamén cómpre ter en conta as características dos cargos ocupados.
- Traballo en equipo ou colaborativo que potencie a eficacia das accións e que permita a retroalimentación e a aprendizaxe mutua, ademais de implicar o estudiantado e o PAS.
- Incorporar a perspectiva de xénero e a linguaxe inclusiva en todos os recursos docentes.

Vigo, 26 de agosto de 2021