

# **XV ENCUENTRO ESTATAL DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA**



*Mejorando el presente, preparando el futuro*

**26 y 27 de mayo 2022**

**Universidad de Alcalá**



# El Distintivo de Igualdad de la Universidad de Vigo

Águeda Gómez Suárez y Mar F. Cendón  
Universidade de Vigo  
igualdade@uvigo.gal



## **Unidade de Igualdade (2006)** Dependiente del rector

- a) Diseñar, en colaboración con el equipo de gobierno, las políticas de igualdad de género de la institución.
- b) Implantar, seguir y evaluar los planes de igualdad.
- c) Asesorar a los centros, órganos y servicios para integrar la perspectiva de género en toda la actividad universitaria.
- d) Fomentar el conocimiento en la comunidad universitaria del alcance y significado del principio de igualdad de género.
- e) Realizar acciones de formación y de sensibilización para alcanzar un entorno igualitario y libre de violencias.

+ Comisión de igualdad (2011)

+ Enlaces de igualdad (32)



Edificio Ernestina Otero. Campus de Vigo

# Antecedentes (1)

---

## **Athena SWAN** (Scientific Women's Academic Network)- UK Equality Challenge Unit, 2005

Desde 2015 reconoce más allá de la promoción de las mujeres y la disminución de las barreras en las STEMM e incluye al personal profesional y de apoyo y al personal técnico.

Oro, plata o bronce con una vigencia de 4 años. Compromiso de 10 principios.

Financiamento vinculado.



## **Proyecto CASPER** (European Certification System to Promote Gender Equality in Research), 2020-22

Ha examinado la viabilidad de establecer un sistema europeo de premios o certificación para la igualdad de género en las organizaciones de investigación.

Analizó EUQUAL, un nuevo esquema de certificación; una estrategia de igualdad de género para personal investigador, GES4R, como una actualización de HRS4R y la europeización de Athena SWAN.

Retos: Institucionalización, acceso a financiación y aprovechar los diferentes niveles de implantación de las políticas de igualdad.

<https://www.caspergender.eu/>



# Antecedentes (2)

---

## Distintivo de acreditación en igualdad de género, CSIC (2018)

3 000 euros + accésit (ahora 5 000)



## Distintivo de igualdad en la Empresa-DIE (2009)

Marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad. Pretende reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad. Vigencia de 3 años. Desarrolla el art. 50 de la LO 3/2007.

Plan de igualdad, compromiso explícito acreditado y sin sanciones firmes.

Evalúan: plan de Igualdad o las políticas de igualdad, aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo y el modelo organizativo y la responsabilidad social.

La red está formada por 167 empresas (2020).



## Marca Galega de Excelencia en Igualdade (2009)

Desarrolla el distintivo propuesto en la Lei gallega 2/2007.

Es criterio dirimente en convocatorias de ayudas y subvenciones en caso de igualdad de condiciones.

Se renueva anualmente.

Se ha anunciado una actualización por la que las empresas tendrán que acreditar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor y una formación mínima de 8 h en igualdad laboral para el personal directivo.

# III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2020-24)

---

Eje 1. Cultura de la igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar

Objetivo 1.2: Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género

**Acción 1.2.1 Crea un distintivo de igualdad para promover la igualdad de género en todos los centros, facultades y escuelas**



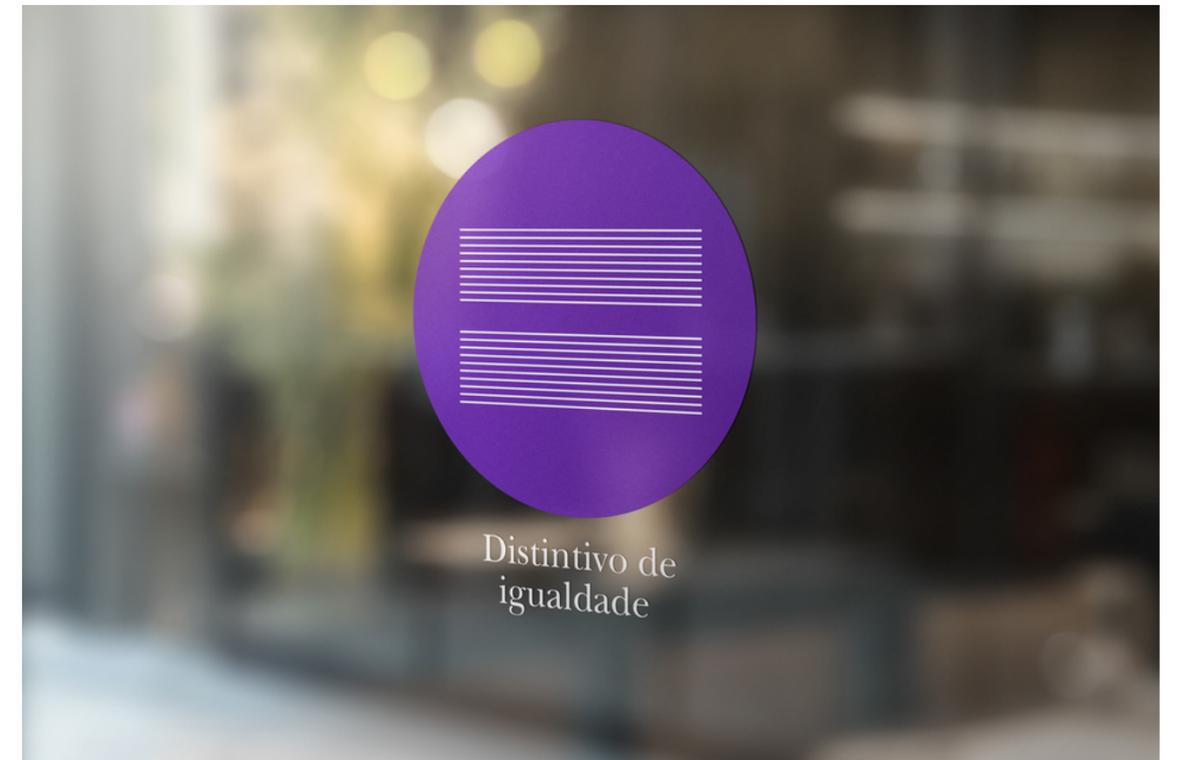
# Distintivo de igualdad de la Universidade de Vigo

---

Medida **pionera** en las universidades españolas.

Diseñada e impulsada con el fin de **promover, visibilizar y reconocer pública e institucionalmente, el esfuerzo** de muchas personas que, en la Universidade de Vigo, luchan día a día por investigar, enseñar, transferir, gestionar y producir conocimiento científico, incorporando la mirada de género y feminista.

Está **destinado a escuelas, facultades y centros propios**, con el objetivo de reconocer a aquellos que se caractericen por la promoción activa y permanente de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.



# 1ª edición del Distintivo de igualdad de la UVigo



1ª edición: 7 de abril de 2021- 14 de septiembre de 2021

Se otorgó un distintivo , a la **Facultade de Filoloxia e Tradución**, entre 11 candidaturas.

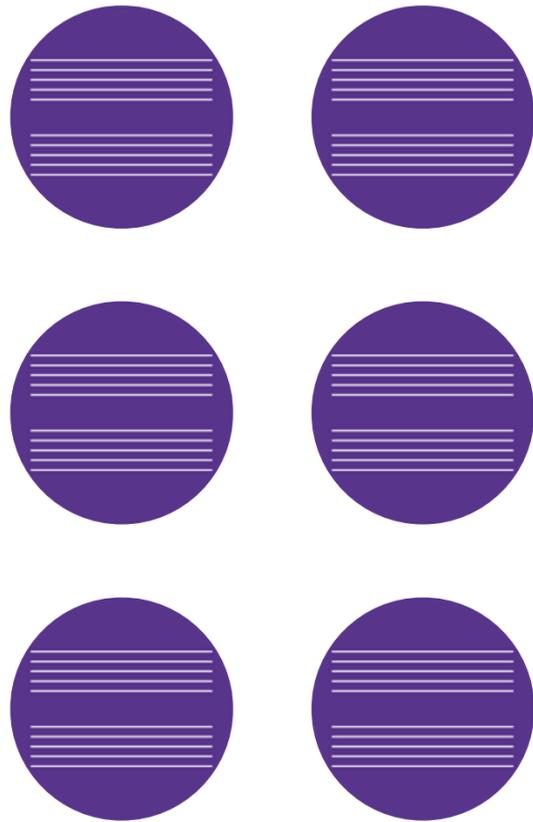
Comisión de evaluación: rector, directora de la Unidade de Igualdade, una experta en políticas públicas de igualdad universitarias externa (M<sup>a</sup> José Rodríguez Jaume).

Premio: insignia física y virtual y 3 000 euros para dedicar a actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

## Indicadores:

- **Materias** que tratan la igualdad de género en los planes de estudio y **líneas de investigación** propias que incorporen la perspectiva de género (20 %).
- Número de **personas expertas** en igualdad de género y feminismo (20 %).
- Número de **actividades** de promoción y sensibilización (10 %).
- **Composición paritaria** en los órganos de gobierno decanal y directivo (10 %).
- Uso de **lenguaje inclusivo** y no sexista en los documentos oficiales. (5 %).
- **Programas y políticas de captación** con perspectiva de género (5 %).
- **Otras** actividades o acciones desarrolladas (20 %).

# 2ª edición del Distintivo de igualdad de la UVigo



15 de septiembre de 2021- 08 de abril de 2022

Se otorgaron 6 distintivos, entre ocho candidaturas, a quienes superaron 80 puntos.

Comisión de evaluación: rector, directora de la Unidad de Igualdade, 4 expertas por ámbito científico.

Premio: insignia física y virtual y 3 000 euros para dedicar a actividades de promoción de la igualdad.

## Indicadores:

- **Materias** que tratan la igualdad de género en los planes de estudio y **líneas de investigación o transferencia** propias que incorporen la perspectiva de género (20 %).
- Número de **personas expertas** en igualdad de género y feminismo o **especialmente implicadas** (20 %).
- Número de **actividades de promoción y sensibilización** (15 %).
- **Composición paritaria** en los órganos de gobierno decanal y directivo (5 %).
- Uso de **lenguaje inclusivo** y no sexista en los documentos oficiales (5 %).
- **Programas y políticas de captación** con perspectiva de género (5 %).
- Medidas para favorecer la **conciliación** y promover la **corresponsabilidad** (10%).
- Actividades o acciones que demuestren la **implantación del III Plan de igualdad o de las políticas de igualdad** de la UVigo (10%).
- Otras actividades o acciones innovadoras, especialmente las realizadas en coordinación con el alumnado o el nuevo personal investigador (10%).

# Buenas prácticas

---

- Largas y asentadas **tradiciones** en facultades y en escuelas, y **fuerte impulso y acciones innovadoras** de los centros de creación más reciente.
- Destacadas **figuras expertas** con producción científica y **personas con especial implicación** involucradas en la gestión y en la organización de actividades.
- Cambio en la percepción de la igualdad como **una cuestión cada vez más colectiva** e institucional.
- **Interés creciente** del PDI y del alumnado.
- **Diagnóstico** de género muy útil para diseñar nuevas políticas a favor de la igualdad.

# Sugerencias

---

- Medidas concretas de **prevención de las violencias machistas**, en especial del acoso sexual y por razón de sexo.
- Acciones de promoción de la corresponsabilidad y de la reducción de la brecha de cuidados.
- **Políticas de captación con perspectiva de género**, tanto en las titulaciones masculinizadas como en las feminizadas.
- **Evitar reproducir el «trabajo doméstico académico».**
- **Trabajo en equipo y colaborativo** que potencie la eficacia de las acciones y permita la retroalimentación y el aprendizaje mutuo, además de **implicar al estudiantado y al PAS.**
- Incorporar la **perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todos los recursos docentes.**



# Evaluación



## **Debilidades- Corregir**

Falta de formación general del PDI en perspectiva de género, falta de recursos humanos en los servicios de promoción de igualdad, carga extraordinaria de trabajo al personal comprometido con la igualdad en los centros, excesiva burocracia en la elaboración del expediente.

## **Amenazas-Afrontar**

Competencia tóxica interna entre facultades, escuelas y centros.  
Tentación de centrarse más en lo que se puede demostrar que en lo que queda por hacer.

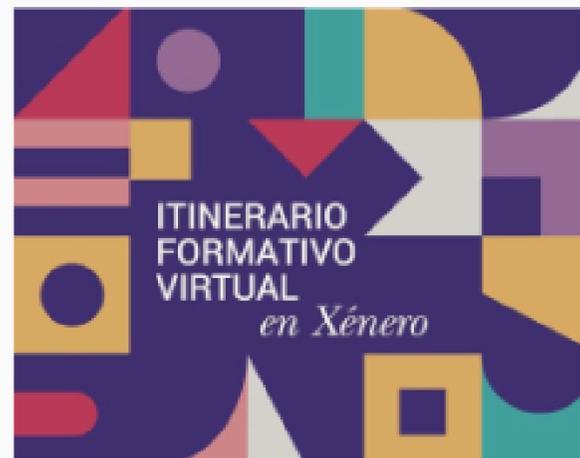
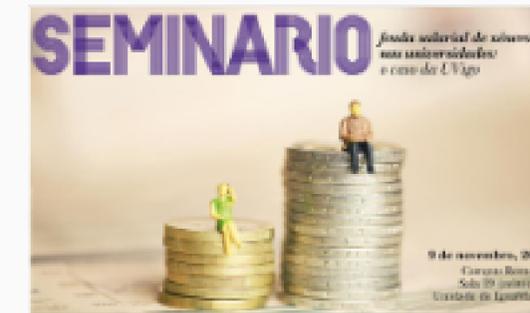
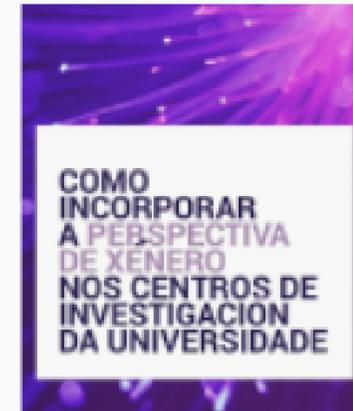
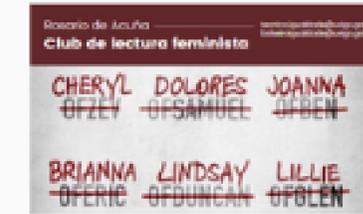
## **Fortalezas-Mantener**

Contexto favorable a las políticas de igualdad, tanto en la sociedad como en la gobernanza europea, estatal, autonómica y universitaria.

## **Oportunidades-Explotar**

Apoyos de la máxima autoridad e «igualdad» convertida en marca de prestigio, calidad y excelencia (HE 2021-27).

# Medidas y actividades



# GRAZAS

Unidade de Igualdade

Edifício Ernestina Otero 1º andar

Campus Universitario de Vigo

[igualdade@uvigo.gal](mailto:igualdade@uvigo.gal)

986 813 419

[Unidade de Igualdade](#)

---

Universidade de Vigo