

2021-2024



III PLAN ESTRATÉGICO



DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MULLERES E HOMES  
DA USC



USC  
UNIVERSIDADE  
DE SANTIAGO  
DE COMPOSTELA





2021-2024

**III PLAN ESTRATÉGICO**  
**DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**  
**ENTRE MULLERES E HOMES**  
**DA USC**



2021  
Universidade de Santiago de Compostela





Esta obra atópase baixo unha licenza internacional Creative Commons BY-NC-ND 4.0. Calquera forma de reprodución, distribución, comunicación pública ou transformación desta obra non incluída na licenza Creative Commons BY-NC-ND 4.0 só pode ser realizada coa autorización expresa dos titulares, salvo excepción prevista pola lei. Pode acceder Vde. ao texto completo da licenza nesta ligazón: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.gl>

© Universidade de Santiago de Compostela, 2021

#### Deseño e maquetación

*Mabel Aquayo, CB*

#### Promove

Oficina de Igualdade de Xénero da  
Universidade de Santiago de Compostela

#### Edición técnica

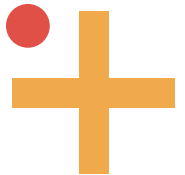
Servizo de Publicacións e Intercambio Científico  
Universidade de Santiago de Compostela

DOI: <https://dx.doi.org/10.15304/op.2021.1420>



2021-2024

**III PLAN ESTRATÉXICO**  
**DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**  
**ENTRE MULLERES E HOMES**  
**DA USC**



Proposta aprobada en Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH o 4 de maio de 2021

Proposta aprobada en Mesa Xeral de Negociación do PAS e do PDI o 21 de maio de 2021

Aprobado en Consello de Goberno o 28 de maio de 2021

# Índice



# Índice

<b>Preámbulo</b>	Antecedentes .....	9
	Xustificación .....	11
	Elaboración e estrutura do III PEIOMH da USC.....	15
	Seguimento e avaliación.....	17
<hr/>		
Área 1.	<b>Cultura institucional</b> .....	18
Área 2.	<b>Docencia, investigación e transferencia</b> .....	26
Área 3.	<b>Presenza, promoción e representación</b> .....	32
Área 4.	<b>Conciliación corresponsable</b> .....	40
Área 5.	<b>Acoso e violencia de xénero</b> .....	46
Área 6.	<b>Condicións sociosanitarias no traballo</b> .....	50
<hr/>		
<b>Anexo</b>	Comisión redactora do III PEIOMH .....	53



# Preámbulo





# Preámbulo

## Antecedentes

O 25 de marzo do 2009 o Consello de Goberno da Universidade de Santiago de Compostela aprobaba o primeiro Plan estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (I PEIOMH) que marcaba a senda pola que debiamos transitar para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, asumindo coa sociedade o compromiso na defensa da igualdade. Dende entón, con máis forza se cabe, a igualdade entre homes e mulleres converteuse nun obxectivo que atravesa as tres misións da universidade: formación, investigación e transferencia. Así quedou tamén reflectido no novo chanzo cara adiante que supuxo o II PEIOMH aprobado en Consello de Goberno o 16 de decembro de 2013 no que, a partir da metodoloxía empregada na súa redacción, tantas mulleres e homes traballaron con ilusión ante a oportunidade de lograr unha sociedade máis equitativa e xusta. O 28 de maio de 2019, o mesmo órgano aprobaba a prórroga transitoria da vixencia do II Plan que alcanzaba ata o 2018. A situación vivida en todo o mundo derivada da pandemia fixo que o proceso de traballo no III Plan se fose dilatando pero tamén fixo emerxer realidades que nos levaron a reflexionar en profundidade sobre como a situación afectaba diferencialmente a mulleres e homes. E isto, debería tamén quedar recollido neste novo instrumento de traballo.



O compromiso da USC co principio de igualdade guía a nosa cultura institucional e conforma un dos piares do noso modelo de responsabilidade social. Boa proba disto é que os seus Estatutos establecen que a nosa Universidade levará a cabo unha decidida defensa da igualdade entre mulleres e homes coa promoción da súa participación igualitaria na toma de decisións, ademais de obrigar a que nas súas actuacións se garanta a aplicación do principio de igualdade de xénero. Así, o Plan Estratéxico da USC (2011-2020) contempla a preocupación pola igualdade de xénero como un ámbito de actuación concreto baixo o obxectivo de reforzar o compromiso da USC coa responsabilidade social, compromiso presente de modo transversal en todos os ámbitos do plan. Esta preocupación debe estar moi presente no grupo de traballo que xa está a marcar as liñas directrices do novo Plan Estratéxico.

A vontade, empuxe e traballo de moitas e moitos permitiu que fósemos desenvolvendo as distintas accións que nos levaron a conseguir un elevado grao de cumprimento dos obxectivos fixados. Sempre baixo a atenta e vixiante mirada do faro da Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH, creada en xuño do 2009 co encargo de planificar, seguir e avaliar as accións de igualdade. Nestes anos de traballo mancomunado entre todos e todas, a USC foi incorporando a transversalidade de xénero no seu quefacer diario, contribuíndo á visibilización do sexismo, a previr e intervir en todas as formas de violencia sexista, á sensibilización e a creación dun estado de opinión consciente das desigualdades de xénero. Nesta liña, debemos salienta a entrada en vigor en xaneiro do ano 2017 do Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.

A diferenza da pauta habitual dunha análise final no último ano de vixencia do Plan, a Oficina de Igualdade de Xénero (OIX) co apoio da Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH abordou a laboriosa tarefa dunha avaliación anual, baseada nos indicadores de seguimento, do grao de desenvolvemento das accións que o compoñen. Esta novidosa aposta pola análise anual, coa colaboración dos órganos responsables de cada acción, constituíu un estímulo na implicación coas políticas de igualdade de xénero da nosa Universidade. Así, a avaliación permítenos ser optimistas respecto da consecución dos obxectivos que nos marcamos, pero tamén nos deu folgos para trazar novos retos para seguir avanzando no camiño da igualdade.



# Preámbulo

## Xustificación

Xustamente, os retos, as obrigas legais e o compromiso institucional xustifican de maneira significativa a necesidade dun novo Plan de igualdade que, atendendo á experiencia acumulada nestes anos de intenso traballo, sexa participativo na súa elaboración; inclusivo, implicando todos os homes e todas as mulleres da comunidade universitaria con vontade de loitar pola igualdade; transformador para superar as relacións estruturais de xénero existentes na nosa sociedade; aberto, manténdose atento aos novos desenvolvementos e demandas no seo da propia institución e do conxunto da sociedade, e garantir a súa pertinencia; e proactivo, liderando a iniciativa para desenvolver novas accións que permitan acadar a igualdade. Así, debemos estar vixiantes, por unha banda, ao desenvolvemento do Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo que prevé que os plans de igualdade deben incluír os resultados da auditoría retributiva; e por outra, ao Real Decreto 902/2020 de 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes que acaba de entrar en vigor (14 de abril de 2021).



Para a consecución dos obxectivos deste novo Plan seguen a ter vixencia os principios de actuación da Universidade de Santiago de Compostela que marcaron a elaboración dos anteriores, aos que se suman outros que veñen a reforzar o compromiso da nosa institución: responsabilidade social, igualdade, recoñecemento da maternidade e a paternidade como un valor social, conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e laboral, presenza ou composición equilibrada en órganos e cargos de responsabilidade na universidade, transversalidade de xénero, uso non sexista da linguaxe e da imaxe, investigación, innovación e docencia inclusivas, participación, xénero e igualdade.

O proceso de elaboración do III PEIOMH desenvolveuse tendo en conta os resultados da avaliación do segundo así como a actualización do diagnóstico sobre a igualdade na USC, que nos levou a unha análise cuantitativa e cualitativa da situación de mulleres e homes na Universidade comparando os datos de 2014-2020 tendo en conta as 6 áreas de actuación do Plan: políticas da usc; formación, docencia e investigación; presenza, promoción e representación; conciliación e corresponsabilidade; acoso e actitudes sexistas; condicións sociosanitarias no traballo. As principais conclusións desta análise trazan os retos que debemos afrontar conxuntamente amparándonos no novo Plan:



# Preámbulo

- Dotar a Oficina de Igualdade de Xénero de persoal técnico especializado na materia.
- Asignar un orzamento para o desenvolvemento do III PEIOMH.
- Elaborar estudos monográficos sobre as fendas de xénero na nosa universidade: traxectoria académica e profesional, conciliación, retribucións, usos do tempo.
- Velar pola utilización dunha linguaxe non sexista.
- Potenciar o apoio ás comisións de igualdade de xénero creadas nos centros.
- Acrecentarmos o número de doutoras honoris causa (a USC só conta con 1).
- Consolidar a oferta formativa en xénero para o persoal e o alumnado.
- Elaborar un diagnóstico sobre a incorporación da dimensión de xénero nas titulacións.
- Visibilizar as achegas das mulleres na investigación.
- Fomentar a inclusión da dimensión de xénero na docencia, na investigación e na transferencia.
- Velar pola paridade nos distintos órganos de goberno e de representación.
- Promover políticas que favorezan a conciliación e o avance na corresponsabilidade.
- Potenciar o plan de comunicación do Protocolo de Prevención e Actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero.
- Impulsar a implementación da avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero.





# Preámbulo

## Elaboración e estrutura do III PEIOMH da USC

O Plan que se presenta se basea, por un lado, na actualización do diagnóstico de igualdade da nosa Universidade e, por outro, nos resultados da avaliación do II PEIOMH, pois fixeron visibles as necesidades e as desigualdades aínda presentes.

A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH asumiu a principal responsabilidade na elaboración do novo Plan, contando coa colaboración dun grupo asesor. Así, o 20 de maio de 2020 constituíuse a Comisión redactora deste III Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC, composta por 31 membros:

A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH: 8 representantes do equipo de goberno, 4 representantes sindicais do PDI, 4 representantes sindicais do PAS, 2 representantes do alumnado (unha de 1º e 2º ciclo e un de 3º ciclo), a coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero.

Unha comisión asesora: 12 persoas expertas en temáticas de xénero (membros do PDI da USC).



O Plan nace dun amplo consenso participativo e do compromiso de inclusión dos colectivos da comunidade universitaria, de maneira que se teñan en conta as súas necesidades e características. Atendendo a estas cuestións, o Plan comprende distintas áreas de actuación:

Área 1.	<b>Cultura institucional.</b>
Área 2.	<b>Docencia, investigación e transferencia.</b>
Área 3.	<b>Presenza, promoción e representación.</b>
Área 4.	<b>Conciliación corresponsable.</b>
Área 5.	<b>Acoso e violencia de xénero.</b>
Área 6.	<b>Condicións socio-sanitarias no traballo.</b>

Para cada unha destas áreas téñense establecido obxectivos xerais, e específicos, así como as accións necesarias para o logro dos mesmos. En total o Plan contén 9 obxectivos xerais, 21 específicos e 85 accións. Cada unha destas accións vai asociada a indicadores que nos permitiran realizar unha avaliación da implementación do Plan, e que serán a nosa guía para ir adoptando decisións para o seu mellor desenvolvemento. Ademais, no Plan contémpanse as unidades responsables da execución das distintas accións, implicando a toda a institución nun exercicio de corresponsabilidade na execución dun Plan que debe ser de todas e todos.

En definitiva, este Plan de igualdade caracterízase pola continuidade respecto dos anteriores, na medida en que hai accións que, aínda que xa cumpridas, resulta preciso manter ou reforzar polo seu interese e carácter de permanencia e a súa capacidade para contribuír ao logro dunha efectiva igualdade entre mulleres e homes. Pola contra, outras non cumpridas foron reformuladas, despois de analizar as razóns da situación, co obxectivo de poder acadar o seu cumprimento. Pero tamén se inclúen novas propostas de actuación para atender novas necesidades e expectativas, reforzando o seu carácter proactivo.





# Preámbulo

## Seguimento e avaliación

A Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH será a responsable, traballando en coordinación coa OIX, de avaliar anualmente a marcha do Plan, o grao de cumprimento das accións definidas por parte dos e das responsables da súa execución e de formular as propostas para o ano seguinte. Para isto terase en conta as disponibilidades orzamentarias, procedentes tanto das achegas propias da Universidade como de fontes externas de financiamento.

En boa medida a consecución dos obxectivos deste Plan vai depender de que o seu contido sexa coñecido e interiorizado pola comunidade universitaria como unha ferramenta de traballo na actividade cotiá en calquera centro docente, de investigación, servizo ou unidade administrativa. Por iso, é fundamental, promover a difusión e visibilización das actuacións desenvolvidas no marco do plan e dos resultados acadados a través da web da OIX, o Xornal da USC, roldas de prensa, a organización de xornadas temáticas e campañas ou a celebración de reunións con distintos colectivos da comunidade universitaria.





Área 1

Cultura institucional

## Área 1. Cultura institucional

<b>Obxectivo xeral 1</b>	<b>Fortalecer o compromiso institucional coa igualdade</b>
--------------------------	--

<b>Obxectivo específico 1</b>	Analizar e visibilizar a evolución da igualdade de mulleres e homes na USC
-------------------------------	--

<b>Acción 1.1</b>	Introdución en todas as enquisas correspondentes ao persoal académico, ao persoal de administración e servizos e ao alumnado da variable sexo, garantindo que toda a información, estudos e estatísticas reflectan a situación de homes e mulleres
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en calidade, Servizo de Xestión de Persoal, Servizo de Xestión Académica
<b>Indicadores:</b> Estatísticas elaboradas anualmente, número de variables recompiladas cruzadas coa variable sexo	

<b>Acción 1.2</b>	Elaboración de datos sobre as actividades de investigación na USC desagregados por sexo
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en calidade
<b>Indicador:</b> Número de variables da actividade investigadora recompiladas cruzadas coa variable sexo	

<b>Acción 1.3</b>	Elaboración e difusión de informes monográficos da situación das mulleres na USC: docencia, investigación, situación administrativa, presenza na comunicación, traxectoria académica e profesional, retribucións, usos do tempo, fenda de coidados
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, vicerreitoría con competencias en calidade
<b>Indicador:</b> Número de informes	



<b>Obxectivo específico 2</b>	Mellorar a imaxe e a comunicación institucional con perspectiva de xénero
-------------------------------	---

<b>Acción 1.4</b>	Difusión do Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Número de campañas publicitarias realizadas; número de suxestións e opinións recibidas	

<b>Acción 1.5</b>	Programación cultural e deportiva con perspectiva de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en cultura e deportes, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicadores:</b> Número de campañas/accións desenvolvidas, número de mulleres nas actividades deportivas, número de mulleres na programación cultural	

<b>Acción 1.6</b>	Priorización das novas sobre o logro da igualdade no Xornal da USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Gabinete de Comunicación, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicadores:</b> Número de noticias publicadas, uso dunha linguaxe non sexista, porcentaxe de noticias que visibilizan as aportacións de expertas en calquera actividade universitaria	

<b>Acción 1.7</b>	Elaboración e difusión dunha guía de estilo e linguaxe visual inclusiva. Difusión da guía de linguaxe non sexista da USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Xerencia, vicerreitoría con competencias en igualdade, Gabinete de Comunicación, Servizo de Normalización Lingüística, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicador:</b> Elaboración da guía, número de folletos publicados, elaboración dunha análise da aplicación efectiva da linguaxe inclusiva na documentación da USC	



## Área 1. Cultura institucional

<b>Acción 1.8</b>	Acrecentarmos o número de mulleres distinguidas a través de honras e insignias
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Reitoría, Secretaría Xeral, facultades e departamentos da USC
<b>Indicadores:</b> Número de mulleres Honoris Causa propostas, número de mulleres que reciben insignias de recoñecemento institucional	

<b>Acción 1.9</b>	Impulsarmos a intervención de académicas en actos de especial relevancia na Universidade
Periodicidade	Permanente
Responsables	Consello de Goberno, Reitoría, Secretaría Xeral, facultades e departamentos da USC
<b>Indicadores:</b> Número de mulleres que imparten conferencias ou leccións en actos institucionais	

<b>Acción 1.10</b>	Recoñecemento do labor que está a desenvolver un servizo, departamento, centro ou asociación da USC polo o logro de igualdade de oportunidades en materia de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Celebración do acto de entrega de mención honorífica, número de participantes no acto (desagregado por sexo)	

<b>Acción 1.11</b>	Conmemoración institucional das datas consagradas na axenda feminista
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero, comisións de igualdade nos centros
<b>Indicador:</b> Número de actividades realizadas, número de participantes (desagregado por sexo)	



<b>Obxectivo xeral 2</b>	<b>Potenciar a cultura e compromiso coa igualdade na comunidade universitaria</b>
--------------------------	---

<b>Obxectivo específico 3</b>	Designar persoal responsable da igualdade con formación específica en xénero en todas as unidades e servizos da USC
-------------------------------	---

<b>Acción 1.12</b>	Dotación da Oficina de Igualdade de Xénero con persoal con formación en igualdade
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicador:</b> Dotación efectiva e tipo de contratación	

<b>Acción 1.13</b>	Promoción da asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de xénero nos centros
Periodicidade	Permanente
Responsables	Centros, Xerencia, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicador:</b> Número de persoas responsables; número de comisións de xénero creadas; número de actividades organizadas e de iniciativas promovidas nos centros, número de participantes	

<b>Acción 1.14</b>	Promoción da asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de igualdade nos servizos, unidades e áreas de xestión administrativa
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicadores:</b> Número de persoas responsables, número de actividades ou iniciativas promovidas	



## Área 1. Cultura institucional

<b>Acción 1.15</b>	Accións formativas para as persoas responsables da igualdade de xénero nos centros, servizos, unidades e áreas de xestión administrativa
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en persoal docente e investigador, vicerreitoría con competencias en organización académica, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Cursos realizados, número de participantes (desagregado por sexo), avaliación do curso por parte das persoas asistentes	

<b>Obxectivo específico 4</b>	Introducir na actividade dos órganos de goberno da USC informes sobre impacto de xénero e sobre a igualdade
-------------------------------	---

<b>Acción 1.16</b>	Impulsar a introdución da perspectiva de xénero nos proxectos regulamentarios e de carácter xeral e nos plans especiais que realice a USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, vicerreitoría con competencias en planificación, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Número de informes realizados, número de modificacións incluídas en normativa e plans despois do informe	

<b>Acción 1.17</b>	Presentación no informe anual ao Claustro de información relativa á aplicación efectiva do principio de igualdade na USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, vicerreitoría con competencias en igualdade
<b>Indicador:</b> Presentación da información e resultados do informe	



<b>Obxectivo específico 5</b>	Impulsar a formación da comunidade universitaria en materia de xénero
-------------------------------	---

<b>Acción 1.18</b>	Realización dun diagnóstico de necesidades de formación en xénero na USC para planificar unha oferta formativa integral e contextualizada
Periodicidade	Un ano
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Elaboración do estudo	

<b>Acción 1.19</b>	Oferta de accións formativas en xénero no Programa de Formación e Innovación Docente
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en persoal docente e investigador, vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en organización académica
<b>Indicadores:</b> Creación dun itinerario formativo en materia de xénero, número de accións formativas en xénero, número de participantes (desagregado por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes, número de accións da oferta xeral de formación na que se incluíu transversalmente a perspectiva de xénero	

<b>Acción 1.20</b>	Oferta de accións formativas en xénero dentro do Plan de Formación para o Persoal de Administración e Servizos
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Planificación e Programación do PAS
<b>Indicadores:</b> Creación dun itinerario formativo en materia de xénero, número de accións formativas en xénero, número de participantes (desagregado por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes, número de accións da oferta xeral de formación na que se incluíu transversalmente a perspectiva de xénero	





## Área 1. Cultura institucional

<b>Acción 1.21</b>	Inclusión nos temarios das convocatorias de acceso á 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 1.22</b>	Oferta de accións formativas en xénero para o alumnado con recoñecemento de créditos optativos transversais
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Creación dun itinerario formativo en materia de xénero, número de accións formativas en xénero, número de participantes (desagregado por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes, número de accións da oferta xeral de formación na que se incluíu transversalmente a perspectiva de xénero	





Área 2



Docencia, investigación e  
transferencia

## Área 2. Docencia, investigación e transferencia

<b>Obxectivo xeral 3</b>	<b>Promover a introdución da perspectiva de xénero na docencia, investigación e transferencia da USC</b>
--------------------------	--

<b>Obxectivo específico 6</b>	<b>Incorporar a perspectiva de xénero na docencia universitaria</b>
-------------------------------	---

<b>Acción 2.1</b>	Realización dun inventario de indicadores para analizar o grao de incorporación da perspectiva de xénero na docencia das distintas titulacións
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, vicerreitoría con competencias en titulacións, vicerreitoría con competencias en organización académica, comisións ou responsables de xénero dos centros da USC
Indicadores: número de indicadores, número de informes	

<b>Acción 2.2</b>	Creación dun espazo web de recursos e boas prácticas na inclusión da perspectiva de xénero na docencia
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero, comisións ou responsables de xénero dos centros da USC
Indicadores: Número de iniciativas recollidas	

<b>Acción 2.3</b>	Apoio e promoción dos grupos de innovación docente que incorporen a perspectiva de xénero e a coeducación
Periodicidade	Bienal
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica
Indicadores: Número de grupos de innovación docente que incorporen a perspectiva de xénero e o modelo coeducativo na docencia	



<b>Acción 2.4</b>	Impulsar a obrigatoriedade da formación en xénero nas titulacións de formación do profesorado
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica, vicerreitoría con competencias en titulacións, Facultade de Ciencias da Educación, Facultade de Formación do Profesorado
Indicadores: Deseño dun módulo sobre prevención da violencia de xénero no ámbito escolar (Infantil, Primaria e Secundaria), número de participantes (desagregado por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes	

<b>Acción 2.5</b>	Promover a creación de materias específicas en xénero nas adaptacións dos plan de estudos das distintas titulacións
Periodicidade	Anual
Responsables	Centros, vicerreitoría con competencias en organización académica, vicerreitoría con competencias en titulacións
Indicadores: Número de materias ofertadas, horas de formación, natureza da materia (obrigatoria, optativa)	

<b>Obxectivo específico 7</b>	Fomentar e difundir a investigación con perspectiva de xénero
-------------------------------	---

<b>Acción 2.6</b>	Ampliación da oferta de actividades de formación transversal dos estudos de doutoramento para incorporar a perspectiva de xénero na investigación
Periodicidade	Anual
Responsables	Escola de Doutoramento Internacional (EDIUS)
Indicadores: Número de accións formativas, número de persoas participantes (desagregado por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes	



## Área 2. Docencia, investigación e transferencia

<b>Acción 2.7</b>	Formación para a inclusión da perspectiva de xénero dirixida aos grupos de investigación
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade
Indicador: Número de accións formativas, número de persoas participantes (desagregadas por sexo), avaliación da acción formativa por parte das persoas asistentes	

<b>Acción 2.8</b>	Potenciar a publicación de estudos e investigacións en temas de xénero
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Publicacións e Intercambio Científico, vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade
Indicador: Creación de coleccións específicas, número de traballos publicados	

<b>Acción 2.9</b>	Creación dun espazo web de recursos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na investigación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en Investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero, comisións ou responsables de xénero dos centros da USC
Indicador: Número de iniciativas recollidas	

<b>Acción 2.10</b>	Estímulo para a formación de equipos interdisciplinares e redes de traballo en temáticas de xénero
Periodicidade	Bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Número de accións desenvolvidas, número de persoas participantes desagregadas por sexo, avaliación das accións por parte das persoas asistentes	



<b>Acción 2.11</b>	Recompilación e difusión dos datos sobre proxectos e contratos de investigación que inclúan entre as súas liñas a perspectiva de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación
Indicadores: Creación da base de datos	

<b>Acción 2.12</b>	Actualización e visibilización do catálogo de grupos de investigación en xénero
Periodicidade	Actualización bienal
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, vicerreitoría con competencias en investigación
Indicador: Actualización do catálogo	

<b>Acción 2.13</b>	Dar continuidade á convocatoria de premios á introdución da perspectiva de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Realización das convocatorias, número de traballos presentados en cada modalidade	

<b>Acción 2.14</b>	Incentivar a convocatoria de concursos de Traballos Fin de Grao e Traballo Fin de Máster que incorporen a perspectiva de xénero nos centros
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisións de xénero nos centros
Indicadores: Número de concursos, número de traballos presentados	



## Área 2. Docencia, investigación e transferencia

<b>Acción 2.15</b>	Incorporar a perspectiva de xénero nas accións de transferencia da USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade
Indicadores: Número de accións	

<b>Acción 2.16</b>	Potenciación do programa Woman Emprende
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade
Indicadores: Número de accións, porcentaxe empresas de base tecnolóxica lideradas por mulleres	





Área 3

# Presenza, promoción e representación



## Área 3. Presenza, promoción e representación

<b>Obxectivo xeral 4</b>	<b>Promover a igualdade de oportunidades na traxectoria profesional</b>
--------------------------	---

<b>Obxectivo específico 8</b>	<b>Procurar condicións igualitarias nos procesos de acceso e promoción</b>
-------------------------------	--

<b>Acción 3.1</b>	Recompilación dos datos de composición das comisións de selección desagregados por sexo e análise de impacto de xénero dos resultados dos concursos
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en recursos humanos, vicerreitoría con competencias en profesorado, Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador, vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Número de comisións creadas pola universidade que contan con presenza equilibrada de homes e mulleres, distribución de mulleres e homes nas comisións e posicións que ocupan, porcentaxe de mulleres e homes que se presentan nas convocatorias, porcentaxe de mulleres e de homes que acadan unha praza	

<b>Acción 3.2</b>	Garantía do equilibrio entre mulleres e homes nas comisións que interveñen na selección do persoal
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en profesorado, vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Documentos analizados e modificacións introducidas	

<b>Acción 3.3</b>	Inclusión de criterios para reducir o impacto das responsabilidades do coidado de persoas na traxectoria profesional
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en persoal docente e investigador, vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Análise das bases dos concursos, criterios introducidos nas bases dos concursos	



<b>Acción 3.4</b>	Con igualdade de méritos e de acordo coa lexislación vixente, incentivar a selección de candidaturas que pertencen ao sexo infrarrepresentado
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, vicexerencia con competencias en recursos humanos, vicerreitoría con competencias en profesorado, Servizo de Planificación do Persoal Docente e Investigador, vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Incorporación do criterio nas convocatorias de selección	

<b>Obxectivo específico 9</b>	<b>Impulsar a visibilización da participación das mulleres na investigación</b>
-------------------------------	---

<b>Acción 3.5</b>	Promoción da presenza de mulleres como IP e membros dos equipos de investigación nas convocatorias propias de proxectos de investigación da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Medidas propias establecidas, porcentaxe de mulleres que xestionan grupos de investigación, porcentaxe de mulleres que participan en equipos de investigación	

<b>Acción 3.6</b>	Revisión da normativa da USC para procurar unha representación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais (tese, traballo fin de grao, traballo fin de máster)
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en titulacións, comisións académicas de grao e máster
<b>Indicadores:</b> Normativa modificada, número de tribunais que presentan unha composición equilibrada de homes e mulleres	



## Área 3. Presenza, promoción e representación

<b>Obxectivo xeral 5</b>	<b>Promover o equilibrio na presenza de alumnas e alumnos nas titulacións e a igualdade de oportunidades na inserción laboral</b>
--------------------------	---

<b>Obxectivo específico 10</b>	<b>Fomentar a elección de titulacións non baseada en roles tradicionais de xénero</b>
--------------------------------	---

<b>Acción 3.7</b>	Elaboración e difusión dunha guía da oferta universitaria sen estereotipos de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Programa "A Ponte", comisións de xénero dos centros
<b>Indicadores:</b> Elaboración da guía, número de accións de difusión, número de participantes (desagregado por sexo)	

<b>Acción 3.8</b>	Campañas específicas, dirixidas a alumnado de primaria e secundaria, para visibilizar referentes femininos ou masculinos en titulacións nas que están infrarrepresentados
Periodicidade	Anual
Responsables	Oficina de Igualdade de Xénero, programa "A Ponte", direccións dos centros
<b>Indicadores:</b> Número de campañas realizadas, número de centros de educación non superior participantes, participación de mulleres e homes nas accións programadas en función da infrarrepresentación nos diferentes estudos	



<b>Obxectivo específico 11</b>	<b>Favorecer as saídas profesionais en igualdade de condicións</b>
--------------------------------	--

<b>Acción 3.9</b>	Realización dun informe de impacto de xénero da orientación laboral na USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Área de Orientación Laboral
<b>Indicadores:</b> Número de persoas asesoradas (desagregado por sexo), número de participantes en programas de orientación laboral (desagregado por sexo)	

<b>Acción 3.10</b>	Fomento do emprendemento feminino
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, vicerreitoría con competencias en emprendemento
<b>Indicadores:</b> Número de empresas creadas, presenza de mulleres nesas empresas	

<b>Acción 3.11</b>	Atención e resposta ás diferenzas entre mulleres e homes con necesidades específicas
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Área de Orientación laboral
<b>Indicadores:</b> Número de persoas asesoradas (desagregado por sexo)	



## Área 3. Presenza, promoción e representación

<b>Obxectivo xeral 6</b>	<b>Acadar a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións</b>
--------------------------	---

<b>Obxectivo específico 12</b>	<b>Velar polo cumprimento do principio de paridade nos órganos representativos e de dirección</b>
--------------------------------	---

<b>Acción 3.12</b>	Análise das medidas a adoptar cara á consecución da paridade en todos os órganos de goberno e de representación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría, Secretaría Xeral, Comisión Electoral Central
<b>Indicadores:</b> Documento de análise de medidas, índice de presenza relativa de homes e mulleres nos órganos de goberno da USC, índice de presenza relativa de homes e mulleres nas direccións de centros e departamentos	

<b>Acción 3.13</b>	Promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos e designacións para cargos de responsabilidade e/ou representación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Reitoría
<b>Indicadores:</b> Índice de presenza relativa de homes e mulleres	

<b>Acción 3.14</b>	Promoción do principio de paridade nas agrupacións que concorran aos procesos electorais
Periodicidade	Permanente
Responsables	Asociacións de persoal, asociacións estudiantís
<b>Indicadores:</b> Porcentaxe de agrupacións electorais paritarias	



<b>Obxectivo específico 13</b>	<b>Garantir que a maternidade e a paternidade non supoña a perda de dereitos representativos e de participación</b>
--------------------------------	---

<b>Acción 3.15</b>	Promoción dunha regulación xeral na USC que asegure o dereito á representación e participación das persoas que se atopen de permiso por nacemento e coidado de menor
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, xuntas de centro, consellos de departamento
<b>Indicadores:</b> Aprobación da normativa, número de persoas que estando de permiso por maternidade ou paternidade solicitan a delegación do seu voto	



## Área 3. Presenza, promoción e representación

<b>Obxectivo específico 14</b>	Fomentar a participación das mulleres na política universitaria
--------------------------------	---

<b>Acción 3.16</b>	Deseño dun programa específico para incrementar a representación de mulleres na universidade e o liderado en feminino
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Número de accións formativas, número de campañas específicas	

<b>Acción 3.17</b>	Apoio ás asociacións estudiantís en iniciativas que promovan a igualdade
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en estudantes
<b>Indicadores:</b> Número de iniciativas	





Área 4  
Conciliación  
corresponsable



## Área 4. Conciliación corresponsable

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

<b>Obxectivo específico 15</b>	<b>Promover e velar pola aplicación efectiva da normativa en materia de conciliación da vida laboral, persoal e familiar</b>
--------------------------------	--

<b>Acción 4.1</b>	Deseño dun plan de difusión das medidas e recursos dispoñibles para a conciliación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Gabinete da Reitoría, vicexerencia con competencias en recursos humanos, vicerreitoría con competencias en estudantes, vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencia en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Elaboración e implementación do plan	

<b>Acción 4.2</b>	Elaboración dun informe de seguimento dos permisos e excedencias utilizados por motivos de conciliación
Periodicidade	Bienal
Responsables	Vicerreitoría con competencias en calidade, vicexerencia con competencias en recursos humanos
<b>Indicadores:</b> Número de permisos e excedencias solicitados, número de permisos e excedencias concedidos, porcentaxe de queixas	



<b>Acción 4.3</b>	Establecer un procedemento de atención ás solicitudes de acollerse aos dereitos de conciliación da vida persoal e profesional do profesorado nos procesos de elaboración de horarios e de asignación de docencia
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica, dirección de centros, consellos de departamento
<b>Indicadores:</b> Implementación do procedemento, porcentaxe de solicitudes concedidas	

<b>Acción 4.4</b>	Adopción e seguimento de medidas de conciliación aplicadas ao persoal investigador contratado para a súa equiparación coas do PDI e PAS
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicexerencia con competencias en recursos humanos, vicerreitoría de investigación
<b>Indicadores:</b> Porcentaxe de medidas de conciliación concedidas equiparables ás do PDI e do PAS	

<b>Acción 4.5</b>	Atención, cando academicamente sexa posible, ás demandas de dispensa de asistencia ou cambio de grupo do alumnado que sexa responsable do coidado de persoas dependentes
Periodicidade	Permanente
Responsables	Secretaría Xeral, consellos de departamento, comisións académicas de centro
<b>Indicadores:</b> Porcentaxe de solicitudes concedidas	



## Área 4. Conciliación corresponsable

<b>Obxectivo específico 16</b>	<b>Fomentar unha cultura organizativa baseada na conciliación corresponsable</b>
--------------------------------	--

<b>Acción 4.6</b>	Desenvolvemento de accións e medidas que faciliten a cobertura das reducións, permisos e excedencias por coidado de persoas dependentes (flexibilidade horaria, mobilidade funcional, substitucións)
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en persoal docente e investigador, vicerreitoría con competencias en investigación
<b>Indicadores:</b> Taxa de cobertura por tipo de acción ou medida	

<b>Acción 4.7</b>	Asignación de encargo docente proporcional ao período que reste de curso académico para as persoas que se reincorporen tras o goce dun permiso de maternidade ou paternidade, respectando a programación do POD
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en organización académica, consellos de departamento
<b>Indicadores:</b> Incorporación do criterio no proceso de asignación de docencia	

<b>Acción 4.8</b>	Elaboración dun código de boas prácticas sobre o uso racional do tempo de traballo
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Xerencia
<b>Indicadores:</b> Elaboración e difusión do código	



<b>Acción 4.9</b>	Creación de espazos físicos que favorezan a conciliación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia
<b>Indicadores:</b> Número de espazos creados	

<b>Acción 4.10</b>	Diagnóstico de impacto de xénero da implementación do tele-traballo
Periodicidade	Bienal
Responsables	Xerencia
<b>Indicador:</b> Realización do diagnóstico	

<b>Acción 4.11</b>	Optimización do servizo da Escola Infantil Breogán e promoción do “cheque bebé”
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en materia de servizos
<b>Indicadores:</b> Número de solicitudes (desagregado por sexo)	

<b>Acción 4.12</b>	Potenciación do Programa Verán CampUSC
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en materia de deportes
<b>Indicadores:</b> Número de campamentos organizados, número de solicitudes de participación nos campamentos (desagregado por sexo), número de participantes nos campamentos	

<b>Acción 4.13</b>	Promoción de convenios de colaboración con centros de día de natureza pública ou privada
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, vicerreitoría con competencias en materia de servizos
<b>Indicadores:</b> Número de convenios, número de persoas que os utilizan	



## Área 4. Conciliación corresponsable

<b>Acción 4.14</b>	Obradoiros de supervivencia doméstica para o alumnado da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en estudantes
<b>Indicadores:</b> Número obradoiros realizados, número de participantes (desagregado por sexo)	

<b>Acción 4.15</b>	Fomento da corresponsabilidade dos homes
Periodicidade	Anual
Responsables	Gabinete da Reitoría, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Número de accións realizadas	





Área 5

# Acoso e violencia de xénero

## Área 5. Acoso e violencia de xénero

<b>Obxectivo xeral 8</b>	<b>Detectar e combater as situacións de acoso na USC</b>
--------------------------	--

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

<b>Acción 5.1</b>	Plan de comunicación do <i>Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero</i> da USC
Periodicidade	Permanente
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Gabinete de Comunicación, Oficina de Igualdade de Xénero, comisións de xénero nos centros
Indicadores: Número de actividades de difusión, número de puntos informativos, número de participantes	

<b>Acción 5.2</b>	Deseño de recursos orientados ao asesoramento psicolóxico, á prevención e á detección precoz de situacións de acoso
Periodicidade	Bienal
Responsables	Xerencia, Servizo Prevención de Riscos, vicerreitoría con competencias en estudantes, vicerreitoría con competencias na coordinación do Campus de Lugo, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Publicación e difusión dos recursos	



<b>Obxectivo específico 18</b>	Ampliar o programa de prevención e atención á violencia de xénero no contexto universitario
--------------------------------	---

<b>Acción 5.3</b>	Itinerarios formativos en materia de prevención das distintas formas de violencia de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Programa de Formación e Innovación Docente, Programa de Accións Formativas para o PAS, Servizo de Participación e Integración Universitaria, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Número de accións formativas, número de participantes (desagregado por sexo)	

<b>Acción 5.4</b>	Campañas de sensibilización fronte ás violencias machistas
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Número de campañas	

<b>Acción 5.5</b>	Programa de actividades do <i>Club de masculinidades disidentes</i> co patriarcado
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Número de actividades, número de participantes (desagregado por sexo)	





## Área 5. Acoso e violencia de xénero

<b>Acción 5.6</b>	Convocatoria propia de axudas para a realización de proxectos de investigación destinados ao desenvolvemento de medidas do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero e difusión dos resultados
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría con competencias en investigación, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Realización das convocatorias, número de proxectos presentados, número de actividades de difusión de resultados	

<b>Acción 5.7</b>	Manifesto de rexeitamento da violencia contra as mulleres, dentro da axenda de actividades conmemorativas do 25 de novembro
Periodicidade	Anual
Responsables	Reitoría, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Publicación anual do manifesto	

<b>Acción 5.8</b>	Deseño de recursos e instrumentos de atención ás vítimas de violencia de xénero
Periodicidade	Bienal
Responsables	Xerencia, Secretaría Xeral, Servizo Prevención de Riscos, vicerreitoría con competencias en estudantes, vicerreitoría con competencias en coordinación do Campus de Lugo, vicerreitoría con competencias en igualdade, Oficina de Igualdade de Xénero
Indicadores: Publicación e difusión dos recursos	





Área 6

# Condiciones sociosanitarias no trabajo

## Área 6. Condicións sociosanitarias no traballo

<b>Obxectivo xeral 9</b>	<b>Impulsar a perspectiva de xénero na prevención dos riscos laborais</b>
--------------------------	---

<b>Obxectivo específico 19</b>	<b>Integrar a dimensión de xénero na avaliación de riscos psicosociais</b>
--------------------------------	--

<b>Acción 6.1</b>	Desenvolvemento das avaliacións psicosociais específicas (de centro, servizo ou lugar de traballo) cun enfoque sensible e integrador de xénero, para identificar liñas de actuación na mellora da seguridade e saúde de traballadoras e traballadores
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos, Servizo de Vixilancia da Saúde, Xerencia
<b>Indicadores:</b> Número de informes realizados, medidas correctoras aplicadas	

<b>Acción 6.2</b>	Realización da avaliación psicosocial de carácter global para todo o persoal da USC que permita valorar os distintos factores de risco psicosocial tendo en conta a variable xénero e intervir na mellora da organización do traballo
Periodicidade	Periodicamente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos, Servizo de Vixilancia da Saúde, Xerencia, Oficina de Igualdade de Xénero
<b>Indicadores:</b> Número de informes realizados, medidas correctoras aplicadas para mellorar a organización do traballo	



<b>Obxectivo específico 20</b>	<b>Implementar plans de saúde específicos para mulleres e homes</b>
--------------------------------	---

<b>Acción 6.3</b>	Campañas sociosanitarias
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, Servizo de Vixilancia da Saúde
<b>Indicadores:</b> Numero de campañas informativas realizadas, número de campañas de prevención	

<b>Obxectivo específico 21</b>	<b>Habilitar espazos tendo en conta as condicións fisiolóxicas específicas das mulleres</b>
--------------------------------	---

<b>Acción 6.4</b>	Introdución da variable sexo nos estudos sobre condicións ergonómicas
Periodicidade	Permanente
Responsables	Servizo de Prevención de Riscos Laborais
<b>Indicadores:</b> Número de diagnósticos realizados, Número de cambios propostos	

<b>Acción 6.5</b>	Progresiva adaptación de espazos e recursos para as mulleres embarazadas e en período de lactación
Periodicidade	Permanente
Responsables	Xerencia, direccións de centro
<b>Indicadores:</b> Número de adaptacións feitas	

<b>Acción 6.6</b>	Incorporación de máquinas expendedoras de produtos sanitarios para a menstruación nos espazos da USC
Periodicidade	Anual
Responsables	Xerencia, dirección de centros e servizos
<b>Indicadores:</b> Número de máquinas expendedoras instaladas	



### Comisión de implantación e seguimento do PEIOMH

---

#### *Representantes do equipo de goberno:*

- María do Mar Lorenzo Moledo, vicerreitora de Igualdade, Cultura e Servizos
  - Dulce M<sup>a</sup> García Mella, secretaria xeral
  - José Javier Ferreira Fernández, xerente
  - Vicente Pérez Muñuzuri, vicerreitor de Investigación e Innovación
  - Ernesto González Seoane, vicerreitor de Profesorado
  - Víctor Arce Vázquez, vicerreitor de Estudantes e Proxección Internacional
  - Montserrat Valcárcel Armesto, vicerreitora de Coordinación do Campus de Lugo
  - Gumersindo Feijoo Costa, vicerreitor de Planificación, Tecnoloxías e Sustentabilidade
- 

#### *Representantes sindicais do PDI:*

- Margarita Barral Martínez
- José Antonio Rodríguez Añón
- Alba Alonso Álvarez
- Adrián Casanova Chiclana



***Representantes sindicais do PAS:***

- Marta Balea Cotos
  - Lucas Gómez Fernández
  - Maribel García del Río
  - Santiago Corzón Martínez
- 

***Representantes do alumnado:***

- Cristina-Gabriela Bogdan
  - Álvaro Dosil Rosende
- 

***Coordinadora da Oficina de Igualdade de Xénero***

- Eva Aguayo Lorenzo

## Comisión asesora

---

***Persoal docente e investigador experto en xénero:***

- Encina Calvo Iglesias
- Margarita Ledo Andión
- María José Méndez Lois
- Isabel Diz Otero
- Ana Porto Castro
- Jorge García Marín
- Montserrat Pena Presas
- María Xosé Rodríguez Galdo
- Carmen Blanco García
- Ángeles López Cabarcos
- Lourdes Mella Méndez







**USC**  
UNIVERSIDADE  
DE SANTIAGO  
DE COMPOSTELA

