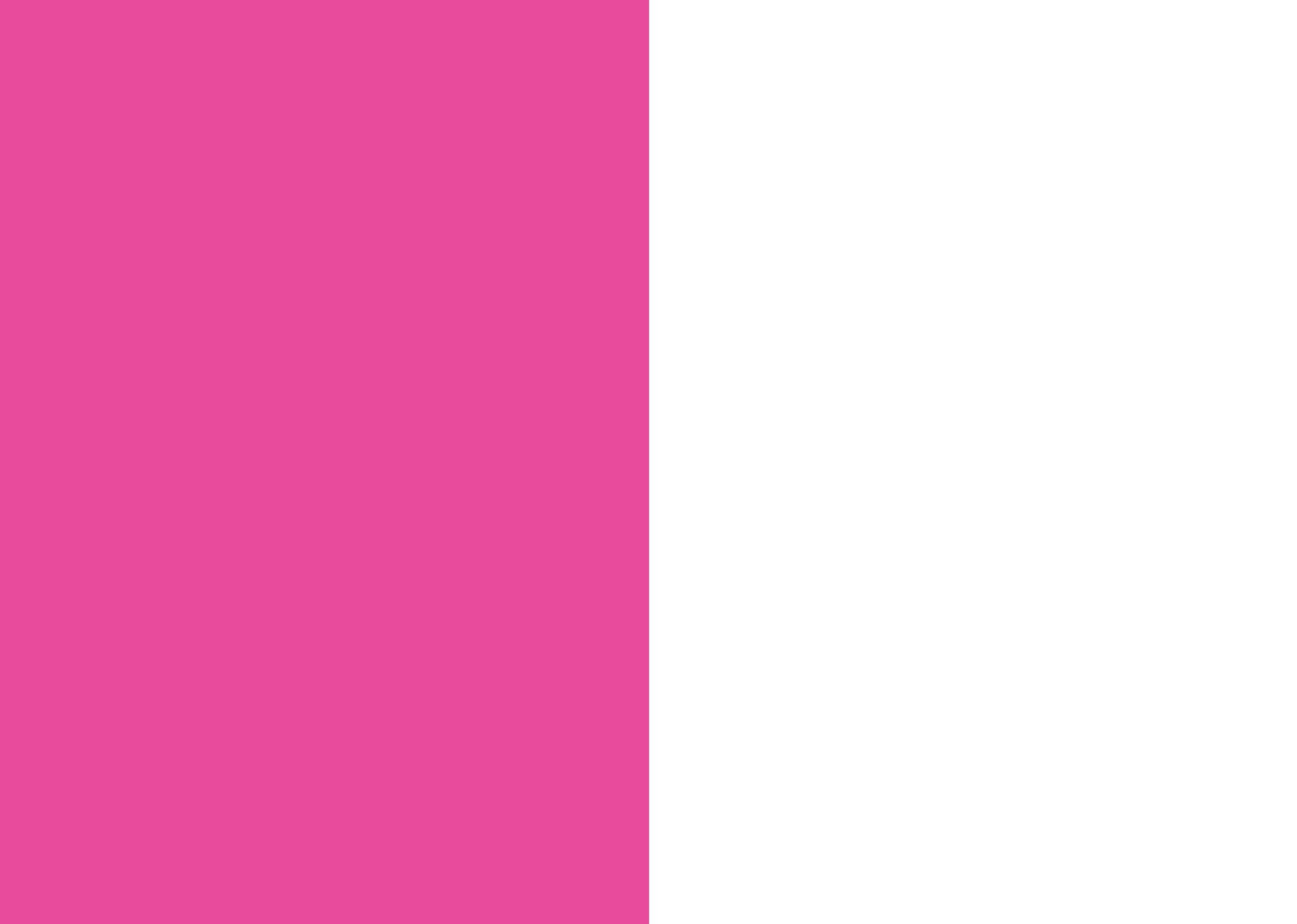


*II Plan de Igualdad
entre mujeres y hombres de
la Universidade de Vigo
2016/19*



*II Plan de Igualdad
entre mujeres y hombres de
la Universidade de Vigo
2016/19*

Edita: Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo
Diseño e maquetación: Área de Imaxe da Universidade de Vigo
Imprime: Sixpress Color S.L.

Impreso en papel reciclado 100%

Aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno
realizada el 15 de abril de 2016



Índice

Presentación.....	8
Antecedentes.....	12
Proceso de elaboración.....	16
Características.....	19
Estructura.....	21

EJES

EE I. Cultura de la igualdad en la Universidade de Vigo.....	24
EJE II. Proyección social de la Universidade de Vigo con perspectiva de xénero.....	32
EJE III. Docencia, investigación y transferencia de conocimiento con perspectiva de género.....	42
EJE IV. Condiciones sociolaborales con perspectiva de género.....	50
Seguimiento.....	60



Igualdad para alcanzar la excelencia

La igualdad entre mujeres y hombres sigue a ser, también en el ámbito universitario, una materia pendiente y, aunque son muchos los frentes abiertos para alcanzar el objetivo, es necesario recordar que en la Universidade de Vigo no partimos de cero en este proceso dirigido a alcanzar una igualdad real.

Atrás quedan las primeras acciones desarrolladas desde esta universidad para fomentar los estudios de género con la creación en el año 2000 de la Cátedra Caixanova de Estudios Feministas y con la puesta en marcha seis años después del Área de Igualdade, posteriormente convertida en Unidade de Igualdade, de donde surge este II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo. Este documento, que da continuidad al aprobado en el año 2012, introduce novedades como su duración de cuatro años, frente a los dos de su antecesor, con el que comparte el objetivo de diseñar las políticas de igualdad que contribuyan a crear un contorno de convivencia igualitario que, además de ser lo justo, será beneficioso para nuestra institución académica, porque aumentará su competitividad al poder, por fin, sacar rendimiento de todo su capital humano en igualdad de condiciones.



Antecedentes

La Universidade de Vigo creó su Unidade de Igualdade en el año 2006, antes del deber legal e introdujo en su plan estratégico (2008-2012) como una de sus metas «desarrollar una política propia en materia de igualdad».

Posteriormente, en el año 2010 se publicaba el *Informe diagnosis de la igualdad de género en la Universidade de Vigo*. Conocer cuáles eran las fortalezas, debilidades y carencias con respecto a la igualdad de género fue el objeto de este estudio y el mismo informe incluía propuestas de acciones para la redacción del primer plan de igualdad entre mujeres y hombres.

El siguiente paso que manifestaba el compromiso de la Universidade de Vigo con la igualdad de género fue la aprobación en la sesión del Consejo de Gobierno del 13 de junio de 2011, de la creación de la Comisión de Igualdad y de la norma que regula su funcionamiento.

Esta comisión tuvo como una de sus primeras funciones encargar la redacción técnica y acordar, para su aprobación definitiva en Consejo de Gobierno, el primer plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo que, con una vigencia temporal de dos años,

fue aprobado el 12 de noviembre de 2012.

El primer plan fue evaluado durante lo primer cuatrimestre del año 2015 y el resultado se publicó en el Informe de evaluación del *I plan de igualdad entre mujeres y hombres (2012-2014)* que además de evaluar la ejecución del primer plan, detectaba necesidades y presentaba sugerencias de mejoras para el segundo.

El informe de evaluación finalizaba con las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- El 75,31 % del *I plan de igualdad de mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2012-2014)* fue realizado o está en proceso de realización lo que manifiesta que la aprobación del plan fue un instrumento eficaz para tomar iniciativas en políticas de igualdad que de otro modo es muy probable que no se adoptasen.
- Parte de las acciones que quedaron sin realizar se concretaron con la aprobación del plan. La vigencia temporal del plan limitó la capacidad para realizarlas pero puso de manifiesto su necesidad lo que se considera positivo.
- Muy pocas de las acciones fueron ejecutadas sin necesidad de un seguimiento directo de la Unidade de Igualdade lo que indica que la mayoría de los órganos y servicios no se sintieron vinculados por la aprobación del plan aunque sí mostraron colaboración cuando se contactó con ellos.
- La falta de personal en la Unidade de Igualdade dificultó alcanzar un grado más alto de ejecución del plan.
- No fue posible ejecutar algunas de las acciones del plan tal y como estaban formuladas por lo que es preciso la implicación en la redacción del segundo plan de los órganos y servicios responsables de la ejecución de cada acción.

- La sensibilización de la comunidad universitaria en cuestiones de género aumentó pero no logró alcanzar a todas y cada una de las personas que la conforman para hacer un uso responsable de los medios que la institución pone a su servicio.
- La formación en igualdad se muestra como un instrumento adecuado para sensibilizar y crear redes pero la institución tiene un déficit muy grande en la formación en igualdad y sensibilización al alumnado que debe ser afrontado en el segundo plan de igualdad.
- Algunos avances positivos en materia de igualdad se deben a las personas que ocupan determinados cargos o puestos, no a un compromiso de la organización, lo que debe ser revisado para no disminuir el compromiso con el logro de la igualdad.
- Sigue habiendo reticencias a adoptar determinadas medidas que implicarían un profundo cambio en las estructuras y dinámicas de trabajo pero que son necesarias acometer en el segundo plan de igualdad para seguir avanzando.

El informe de evaluación iba acompañado de un *Informe de datos de la composición de mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2009-2014)* que consistía en una actualización de datos cuantitativos generales de la composición de la institución desde una perspectiva de género. Se presentaban algunos datos principales sobre los tres colectivos de la comunidad universitaria.

Proceso de elaboración

Una vez evaluado el primer plan, la Comisión de Igualdad puso en marcha una encuesta virtual sobre igualdad de género dirigida a toda la comunidad universitaria.

La encuesta tenía como objetivo general obtener un sentir global sobre la igualdad de género en la Universidade de Vigo como paso previo a la elaboración del segundo plan de igualdad. No pretendía elaborar una diagnosis, para lo cual se requeriría una mayor planificación, medios y recursos.

Los objetivos específicos de la encuesta eran:

- Obtener información sobre el nivel de sensibilización en igualdad de género de la comunidad universitaria.
- Ayudar a identificar necesidades de la comunidad universitaria para la promoción de la igualdad de género.
- Evaluar la difusión que en la comunidad universitaria han alcanzado algunas de las acciones desarrolladas por la institución en materia de igualdad de género.

- Hacer partícipe a la comunidad universitaria de las políticas de igualdad de género.

El bajo número de respuestas no permite sacar conclusiones pero la información obtenida puede ayudar a identificar algunas necesidades de la institución en el ámbito de la igualdad de género. Esta información está incorporada, en la medida de lo posible, en las acciones diseñadas en este segundo plan de igualdad.

Del análisis de las respuestas pueden sacarse, de manera muy general, las siguientes consideraciones:

- Sigue habiendo un parecer general de que la institución es una comunidad aislada libre de desigualdades, al contrario de lo que sucede en la sociedad.
- El principio de igualdad de género es importante para la formación universitaria. Hay interés en incorporar la perspectiva de género en la actividad universitaria así como en la imagen que la institución proyecta.
- Se considera importante que los órganos de gobierno y de representación presenten equilibrio de género.
- La Universidad responde en general a las necesidades de conciliación pero es posible mejorar esa respuesta para que sea más efectiva y alcance a todas y cada una de las personas.
- Hay interés en que la Universidade de Vigo forme en género a su personal para mejorar la práctica docente, investigadora y de gestión.
- Es necesaria mayor difusión de las acciones y recursos que la institución pone a disposición de la comunidad universitaria para promover la igualdad de género.

- La mitad de las respuestas consideran necesaria la elaboración de un segundo plan de igualdad.

Con la información obtenida del resultado de la evaluación del primer plan y de la encuesta, se elaboró este segundo plan de igualdad. Para el adecuado planteamiento de algunas acciones se contactó con los órganos de gobierno y servicios responsables de su ejecución con el fin de obtener mayor implicación y de alcanzar el propósito de la acción.

Una vez la Comisión de Igualdad, en su sesión del 22 de febrero de 2016, acordó el borrador del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2016/2019), fue enviado a las personas que ocupan los cargos de enlaces de igualdad en los centros para que enviasen cualquier tipo de sugerencias que pudiesen ser incorporadas a la redacción del plan.

Una vez finalizado el período de estudio del plan en los centros, fue expuesto a la comunidad universitaria para un período de alegaciones y observaciones.

El borrador del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2016/19) es sometido a votación para su aprobación definitiva en el Consejo de Gobierno realizado el 15 de abril de 2016.

Características

- **Adaptado a la realidad:** aunque el plan que se presenta pretende ser ambicioso para avanzar en la búsqueda de una igualdad real, está adaptado a la realidad para que la consecución de las acciones que se presentan sea factible y para que se alcancen los objetivos propuestos.
- **Integrador:** las medidas que se proponen en este plan pretenden incidir positivamente en toda la comunidad universitaria, conciliando intereses y creando entornos de relaciones más igualitarios aspirando también a la igualdad entre las diferentes expresiones de diversidad sexual.
- **Transversal:** las acciones propuestas en este plan alcanzan a todos los órganos, estructuras y servicios de la institución, así como a las personas que los ocupan o dirigen con el objetivo de naturalizar el principio de igualdad de género en todas las fases de la actividad universitaria para alcanzar la excelencia.
- **Participativo:** la comunidad universitaria fue partícipe de las políticas diseñadas en este plan a través de la encuesta realizada y del período de alegaciones.

- **Dinámico:** el conjunto de las acciones que se presentan en este plan son progresivas y constituyen las bases del recorrido para alcanzar la igualdad real de género para lo cual estarán en constante cambio, adaptándose a las nuevas realidades y necesidades.
- **Cuatrienal:** el escenario temporal de cuatro años permite planificar acciones que por su contenido y concreción necesitan de un margen más amplio de tiempo para ejecutarlas.

Estructura

Igual que el primer plan, el segundo plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo se estructura en cuatro ejes que a su vez contienen objetivos estratégicos y operativos. A partir de esos objetivos se concretan las 85 acciones que se consideran necesarias para alcanzarlos.

Eje I: Cultura de la igualdad en la Universidad de Vigo

Objetivo estratégico. Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento vertebrador de la convivencia universitaria.

Objetivos operativos

- 1.1. Visibilizar las desigualdades existentes basadas en el género y las causas que las provocan.
- 1.2. Sensibilizar sobre la ausencia de igualdad efectiva para implicar a toda la comunidad universitaria en la consecución de un entorno más justo.

- 1.3. Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género.
- 1.4. Impulsar la participación de las mujeres en los espacios públicos y tomas de decisión.

Eje II: Proyección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género

Objetivo estratégico. Proyectar a la sociedad una imagen sin sesgos de género que sirva como modelo de referencia.

Objetivos operativos

- 2.1. Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad de género.
- 2.2. Visibilizar y reconocer las aportaciones de las mujeres en la generación de conocimiento.
- 2.3. Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.
- 2.4. Promover la inserción profesional de las mujeres y contribuir a sus procesos de empoderamiento y liderazgo.
- 2.5. Fomentar la elección de estudios sin sesgos de género.

Eje III: Docencia, investigación y transferencia del conocimiento con perspectiva de género

Objetivo estratégico. Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento para alcanzar la excelencia universitaria.

Objetivos operativos

- 3.1. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.
- 3.2. Impulsar la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.
- 3.3. Impulsar la presencia de mujeres en la investigación.

Eje IV: Condiciones sociolaborales con perspectiva de género

Objetivo estratégico. Crear un entorno para el desarrollo profesional y personal en igualdad de condiciones para toda la comunidad universitaria.

Objetivos operativos

- 4.1. Formar en igualdad para aumentar la calidad del desempeño profesional.
- 4.2. Crear espacios de convivencia laboral igualitarios promoviendo especialmente la conciliación y responsabilidad compartida.
- 4.3. Contribuir a que la Universidad de Vigo sea un entorno libre de cualquier forma de violencia y acoso por razón de sexo o género.



EJE I.

Cultura de la igualdad en la Universidade de Vigo

Objetivo estratégico

Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento vertebrador de la convivencia universitaria.

Crear un entorno de convivencia igualitario además de ser justo y democrático es, sin duda, beneficioso para la institución porque aumentará su competitividad al sacar rendimiento de todo su capital humano en igualdad de condiciones. Para esto es importante que el principio de igualdad de género fundamente toda la actividad universitaria y se incorpore de manera efectiva y transversal.

A pesar de los esfuerzos realizados durante la vigencia del primer plan, sigue habiendo un parecer general de que la igualdad es cosa de mujeres y de competencia exclusiva de la Unidade de Igualdade así como de que en la Universidade de Vigo no existen desigualdades y que tanto las mujeres como los hombres disponen de las mismas oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente. Para crear una conciencia igualitaria es necesario visibilizar las

desigualdades existentes e informar de la necesidad de corregirlas mediante las políticas que se adopten.

La institución ofrece recursos a toda la comunidad universitaria para facilitarle la incorporación de la perspectiva de género en su desarrollo personal y profesional pero son poco conocidos, por lo que es necesario ahondar en su importancia y difusión. Así mismo, hace falta que los centros de la Universidad alcancen un compromiso mayor con la igualdad de género concretando el tipo de acciones que es necesario desarrollar en su organización específica.

Por otra parte, según el *Informe de evaluación del I plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2012-2014)*, es necesario implementar una mayor participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión y de representación. En este sentido, las conclusiones del Consejo de la Unión Europea del 1 de diciembre de 2015, sobre la promoción de la igualdad de género en la investigación subrayan la necesidad de esforzarse por lograr el equilibrio de género en los puestos directivos y decisorios de las instituciones, invita a las autoridades a fijar unos objetivos adecuados para un mayor equilibrio de género y anima a los centros de investigación a cumplir estos objetivos para el año 2020.

Objetivo operativo 1.1.

Visibilizar las desigualdades existentes basadas en el género y las causas que las provocan.

La Universidade de Vigo ha realizado avances en la integración del principio de igualdad de género en toda su actividad, pero aún hace falta ahondar en la labor de información de las desigualdades existentes y de las causas que las provocan para ayudar a comprender la necesidad de las políticas que se adoptan en la organización y el fundamento de ellas. Además, como centro educativo de referencia

transmisor de valores, debe promover que ninguna persona se sienta excluida por su identidad sexual o de género.

Acción 1.1.1.

Crear un observatorio de igualdad como fuente de información para las políticas de igualdad.

Acción 1.1.2.

Velar por la inclusión sistemática de la variable sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en cualquier ámbito de la Universidad.

Acción 1.1.3.

Fomentar la inclusión de otras identidades de sexo o género en la recogida de información para evitar exclusiones y conseguir que todas las personas de la comunidad universitaria se puedan sentir representadas.

Acción 1.1.4.

Impulsar el trabajo de elaboración del sistema de indicadores.

Acción 1.1.5.

Comprometer a la institución para que la recogida y tratamiento de la información se establezca en los servicios o unidades que corresponda, una contabilidad interna según los criterios del sistema de indicadores.

Acción 1.1.6.

Ampliar el informe cuantitativo de datos con una diagnosis e incorporar encuestas en formato digital para recoger la percepción de la comunidad universitaria sobre cuestiones concretas relacionadas con la igualdad.

Objetivo operativo 1.2.

Sensibilizar sobre la ausencia de igualdad efectiva para implicar a toda la comunidad universitaria en la consecución de un entorno más justo.

Según se desprende de la encuesta sobre igualdad de género realizada, sigue habiendo un parecer general de que en la Univesidade de Vigo hay una igualdad real de oportunidades entre las mujeres y los hombres y las desigualdades son cosas del pasado o afectan al resto de la sociedad, pero no en una institución de educación pública superior como la nuestra. La igualdad formal contemplada en la ley invisibiliza las desigualdades reales por lo que es preciso sensibilizar, especialmente al alumnado, sobre la injusticia que provoca esa falta de igualdad efectiva.

Por otro lado, según información obtenida de la encuesta, excepto en el sector del personal de administración y servicios funcionario, pocas personas conocen los recursos que la Unidade de Igualdade pone a disposición de la comunidad universitaria para fomentar la perspectiva de género por lo que es necesario incrementar los esfuerzos en su difusión para que alcancen a todos los sectores y sean empleados en toda la actividad universitaria.

Acción 1.2.1.

Consolidar la programación de actividades de sensibilización y transmisión de valores igualitarios manteniendo la presencia en los tres campus y apostando por fórmulas innovadoras dirigidas especialmente al alumnado.

Acción 1.2.2.

Incrementar la difusión de la normativa específica en materia de igualdad y de los recursos en género existentes y futuros a toda la comunidad universitaria.

Acción 1.2.3.

Situar a la Unidade de Igualdade en las redes sociales para difundir las acciones y actividades llevadas a cabo, recoger y divulgar información especializada y convocatorias de interés y fomentar un foro de debate, comunicación y consulta.

Acción 1.2.4.

Promover la implicación de las delegaciones de estudiantes para que tengan entre sus objetivos el compromiso con la igualdad de género.

Acción 1.2.5.

Incorporar formación específica en género en el programa de voluntariado de la Universidade de Vigo.

Acción 1.2.6.

Incorporar la perspectiva de género en el proceso de internacionalización de la Universidade de Vigo.

Objetivo operativo 1.3.

Impulsar el compromiso de los centros universitarios con la igualdad de género.

La creación de los enlaces de igualdad en los equipos directivos de los centros y la recomendación en el *Manual de calidad* de que formen parte de sus comisiones de calidad fue valorado muy positivamente en la evaluación del primer plan como fórmula para expandir la cultura de igualdad en la Universidade de Vigo. Sin embargo, es necesario un mayor compromiso y concreción por parte de los centros en esta materia. En general, se desconoce la existencia de los enlaces de igualdad por lo que es preciso destacarlos para que estén más

presentes en la organización de los centros y sean un canal efectivo de comunicación y referencia.

Acción 1.3.1.

Promover que cada centro disponga de una planificación de acciones para desarrollar en materia de igualdad de género.

Acción 1.3.2.

Ofertar formación en género para las y los enlaces de igualdad que contribuya a su visibilidad y funciones.

Objetivo operativo 1.4.

Impulsar la participación de las mujeres en los espacios públicos y tomas de decisión.

En las últimas renovaciones de los órganos colegiados de la Universidade de Vigo las mujeres perdieron representación y no llegaron al mínimo legal exigido (40 %) en ninguno de los órganos excepto los consejos de campus de Ourense y de Pontevedra.

El porcentaje es también bajo en los órganos de representación de las trabajadoras y trabajadores donde en algunos casos no se llega al 20% de representación femenina. En el informe de evaluación del primer plan de igualdad se señalaba que las mujeres, en general, se muestran menos disponibles a ejercer funciones de representación y que era necesario analizar las causas de esta falta de disponibilidad para detectar si además de invitarlas a participar, las organizaciones deberían hacer un esfuerzo por revisar sus dinámicas de funcionamiento para incluir a las mujeres y promover una participación más activa de ellas en sus órganos.

Tal y como se indica en las conclusiones del Consejo de la Unión Europea, la presencia de las mujeres en los espacios públicos donde

se deciden las políticas de la institución es fundamental para avanzar en la consecución de una igualdad efectiva. La Universidade de Vigo debe poner todos sus medios para facilitar que los órganos de gobierno y representación reflejen la composición real de nuestra institución y favorecer el desarrollo del liderazgo femenino para que las mujeres sean partícipes activas en las decisiones de la organización.

Por las mismas razones, la designación de las personas que representen a la institución en órganos y comités externos debe también respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Acción 1.4.1.

Analizar las causas de la falta de disponibilidad de las mujeres para ejercer funciones de representación y sindicales.

Acción 1.4.2.

Coordinar con los sindicatos acciones de formación o de otro tipo para promover la participación de las mujeres en sus órganos.

Acción 1.4.3.

Velar por que todos los equipos de gobierno de la institución y de los centros sean paritarios.

Acción 1.4.4.

Crear un procedimiento para comunicar a la Secretaría Xeral todas las designaciones que se hagan desde la Universidade de Vigo de forma que se pueda sistematizar y tratar la información recibida para velar por la representación equilibrada.

Acción 1.4.5.

Ofertar formación específica a las mujeres para aumentar su presencia en los órganos de representación y gobierno.



EJE II.

Proyección social de la Universidad de Vigo con perspectiva de género

Objetivo estratégico

Proyectar a la sociedad una imagen sin sesgos de género que sirva como modelo de referencia.

Tal y como dice la exposición de motivos de la Ley orgánica de Universidades, la acción de la universidad no debe limitarse a la transmisión del saber. Debe generar opinión, demostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno.

Aunque la Universidad de Vigo ya tiene un recorrido de incorporación de la perspectiva de género en sus estrategias y políticas, hace falta fortalecer las estructuras necesarias para ser un referente social de buena gestión y buenas prácticas dirigidas a alcanzar una igualdad efectiva de mujeres y hombres. Debe afianzar su compromiso con la igualdad para lograr los objetivos y para no poner en peligro los avances hasta ahora realizados.

La aportación de las mujeres al desarrollo humano es mucho mayor del que históricamente se ha reconocido. Esta invisibilidad continúa a ser una tendencia actual de la que la Universidade de Vigo no escapa como demuestra el hecho de que solo una mujer haya sido reconocida hasta ahora como doctora honoris causa. Es importante visibilizar y reconocer los logros de las mujeres no solo por justicia histórica, sino para que reflejen la realidad del mundo académico y para que las nuevas generaciones encuentren modelos de referencia femeninos alejados de los estereotipos de género.

También es fundamental para promover la igualdad de género la imagen que la institución proyecta fuera de su ámbito. El principio de igualdad debe ser incorporado en las imágenes, en los discursos y en las actitudes de la propia institución, así como en las personas que la representan para servir de ejemplo y aumentar su prestigio.

A pesar de su mayor rendimiento académico, las egresadas de la Universidade de Vigo se incorporan más tarde y en condiciones más precarias que los hombres al mundo profesional. Por otra parte, la elección estereotipada de estudios continúa a ser una rémora para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres que no favorece ni a la institución ni al progreso social.

Objetivo operativo 2.1.

Fortalecer el compromiso de la institución con la igualdad de género.

Según el *Informe de evaluación del I plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidade de Vigo*, la institución afianzó y amplió su compromiso con la igualdad de género pero debe fortalecerlo con acciones concretas. Durante la vigencia del primer plan no se dotó de recursos humanos estructurales a la Unidade de Igualdade y para que esta omisión no ponga en riesgo el trabajo realizado y la

continuidad futura de las políticas de igualdad, es necesario afrontar esta debilidad.

Las acciones contempladas en este objetivo operativo están dirigidas a consolidar el compromiso de la Universidade de Vigo con la igualdad de género dando continuidad a las políticas hasta ahora desarrolladas para hacerlas duraderas, estables y reconocidas por toda la sociedad.

Acción 2.1.1.

Aprovechar las nuevas relaciones de puestos de trabajo para dotar a la Unidade de Igualdade de personal técnico cualificado con una categoría y una estabilidad acordes a la responsabilidad de las funciones que tiene asumidas.

Acción 2.1.2.

Mantener el crédito presupuestario para las políticas de igualdad y visibilizarlo en los presupuestos de la institución.

Acción 2.1.3.

Consolidar el acto institucional del Día Internacional de las Mujeres y la concesión del premio Uviguala haciendo partícipe a la comunidad universitaria.

Acción 2.1.4.

Buscar fórmulas para introducir la valoración del principio de igualdad en la contratación pública y para hacer el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las cláusulas.

Acción 2.1.5.

Impulsar la elaboración de los presupuestos de la Universidade de Vigo con perspectiva de género.

Acción 2.1.6.

Mantener la presencia de la Universidade de Vigo en las redes y encuentros por la igualdad en el ámbito estatal e internacional procurando la participación activa en ellos.

Acción 2.1.7.

Impulsar la elaboración de un directorio de empresas que trabajen con perspectiva de género para fortalecer la igualdad como un criterio de la institución en la relación con otras empresas.

Acción 2.1.8.

Hacer partícipes a la comunidad universitaria de las políticas de igualdad.

Objetivo operativo 2.2.

Visibilizar y reconocer las aportaciones de las mujeres en la generación de conocimiento.

Tal y como se recoge en el informe de evaluación, en veinticinco años de existencia solo una mujer fue nominada doctora honoris causa en la Universidade de Vigo, situación que no refleja en absoluto la participación y aportación social e histórica de las mujeres al desarrollo de la humanidad, por lo que es urgente corregir este desequilibrio.

Es necesario también que la institución visibilice y reconozca la contribución a su propio prestigio y competitividad de las mujeres que desarrollan su carrera en ella no solo para reflejar la realidad sino también para ofrecer modelos femeninos no estereotipados a las nuevas generaciones.

Acción 2.2.1.

Elaborar un informe de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades respecto a la visibilidad de las mujeres referido a los diferentes ámbitos y campus.

Acción 2.2.2.

Aprobar una normativa de distinciones honoríficas y de selección de personas para impartir lecciones magistrales en los actos institucionales que contemple medidas para corregir la falta de equidad y los trazos de discriminación indirecta relativas al género.

Acción 2.2.3.

Mantener la promoción y apoyo a manifestaciones artísticas y culturales lideradas por mujeres diseñando fórmulas específicas para la difusión de manifestaciones científicas.

Acción 2.2.4.

Nombrar espacios de la Universidad con los nombres de mujeres destacadas.

Acción 2.2.5.

Impulsar que en los actos institucionales se presenten investigaciones en género y feministas.

Objetivo operativo 2.3.

Comunicar con perspectiva de género y transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada.

De acuerdo con el informe de evaluación del primer plan, la Universidade de Vigo dejó sin realizar acciones fundamentales para transmitir una imagen igualitaria como la de diseñar e implantar un

procedimiento de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación con prioridad en los actos públicos y campañas. La institución debe cuidar mucho la imagen que transmite. Si está interesada en proyectar una imagen pública comprometida, innovadora y de calidad la presencia equilibrada de mulleres y hombres debe ser prioritaria, así como el respeto a cualquier orientación sexual o identidad de género.

Por otro lado, según la información obtenida de la encuesta, el principio de igualdad de género es importante para la formación universitaria y hay interés en incorporar la perspectiva de género en la actividad universitaria, así como en la imagen que la institución proyecta.

Acción 2.3.1.

Elaborar y difundir un protocolo sobre la transmisión de la imagen de las mujeres por parte de la Universidade de Vigo fundamentado en el principio de igualdad.

Acción 2.3.2.

Diseñar e implantar un procedimiento de seguimiento de la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la institución con prioridad en los actos públicos y en las campañas.

Acción 2.3.3.

Incorporar sistemáticamente la igualdad de género de forma transversal en todos los contenidos que elabore y difunda la Universidad.

Acción 2.3.4.

Aprovechar las campañas que se diseñen en la institución para promover la igualdad de género, incluyendo la no discriminación por orientación sexual y por identidad de género.

Acción 2.3.5.

Garantizar el empleo del lenguaje inclusivo en toda la comunicación institucional.

Objetivo operativo 2.4.

Promover la inserción profesional de las mujeres y contribuir a sus procesos de empoderamiento y liderazgo.

Según el *Estudio sobre la situación profesional de las personas tituladas de la Universidade de Vigo (2005-2010)* los hombres presentan una proporción superior de contratos de trabajo por tiempo indefinido (75,2% frente al 64,7%) mientras que las mujeres presentan una mayor proporción de contratos de trabajo de tipo temporal, en prácticas y otras modalidades. Además, la proporción de hombres directivos casi duplica a la de mujeres (11,3% frente a 6,6%) y, por el contrario, las mujeres que desarrollan empleos no cualificados duplican a los hombres (10,1% frente a 4,9%). La presencia femenina respecto a la de los hombres es mayor en las organizaciones de ámbito público que las del privado.

Además, conforme a los resultados del último estudio de inserción laboral de las personas tituladas publicado por la Agencia Gallega para la Calidad del Sistema Universitario Gallego, el tiempo medio en encontrar el primer empleo desde la obtención del título es mayor en las mujeres (8,24 meses) que en los hombres (5,75 meses).

Por lo que se refiere al emprendimiento del estudiantado universitario, la participación femenina es claramente inferior a la masculina. Así, por ejemplo, en las ediciones de los Premios Incuvi 2014 y 2015 el porcentaje de mujeres promotoras alcanzó un promedio del 25% frente al 75% de hombres participantes. Esta brecha es aún mayor en ámbitos como el de las iniciativas empresariales de base tecnológica.

Por lo tanto, la Universidad debe esforzarse para que sus tituladas se incorporen profesionalmente al mercado laboral en condiciones similares a las de sus titulados habida cuenta además de que el rendimiento académico de sus alumnas es superior al de sus alumnos como se constata en los premios extraordinarios fin de carrera y grado otorgados por la Universidade de Vigo el curso académico 2014-2015 en los que un 56,67 % fueron concedidos a mujeres.

Acción 2.4.1.

Elaborar acciones de orientación laboral y seguimiento de las alumnas egresadas que las ayuden a alcanzar una incorporación profesional en igualdad de condiciones que los alumnos egresados.

Acción 2.4.2.

Fomentar la cultura del emprendimiento femenino con acciones formativas y de sensibilización.

Acción 2.4.3.

Estudiar la potencialidad emprendedora de las universitarias de la Universidade de Vigo.

Acción 2.4.4.

Favorecer el establecimiento de mentorías femeninas a favor de la promoción de mujeres.

Objetivo operativo 2.5.

Fomentar la elección de estudios sin sesgos de género.

Conforme al informe de composición, la presencia de alumnas en el ámbito tecnológico es solo de un 23,80%. Sin embargo, en el ámbito de artes y humanidades, 71,70% y en el de ciencias de la salud,

76,20%, la presencia de mujeres es muy alta con respecto a la de los hombres.

Como ya indicaba el informe de evaluación del primer plan, la Universidade de Vigo en colaboración con centros de educación secundaria, debe contribuir a evitar la elección estereotipada de estudios entre el alumnado fomentando especialmente las vocaciones técnicas en las alumnas aprovechando su amplia experiencia en la formación de las ingenierías.

Acción 2.5.1.

Colaborar en la introducción de la perspectiva de género en la información y orientación preuniversitaria para evitar elecciones académicas condicionadas por el perfil de género.

Acción 2.5.2.

Analizar las causas por las que las estudiantes no eligen las carreras técnicas para su futuro académico.

Acción 2.5.3.

Promover mecanismos de captación de alumnas específicos para el caso de las ingenierías en la Universidade de Vigo.



EJE III.

Docencia, investigación y transferencia de conocimiento con perspectiva de género

Objetivo estratégico

Integrar la perspectiva de género en la actividad docente, investigadora y de transferencia del conocimiento para alcanzar la excelencia universitaria.

La excelencia universitaria solo se puede alcanzar integrando la perspectiva de género en toda la actividad de la institución. Para incrementar la calidad de la docencia universitaria, debe ser integrada en el diseño de los programas, en la forma de enseñar, en los sistemas de evaluación y en las estructuras académicas.

En cuanto a la investigación, la igualdad de género es una de las prioridades clave de la *European Research Area*. Los objetivos relativos a ella de Horizonte 2020 se fijan con respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres de forma que, a igual puntuación, se priorizan los equipos igualitarios y al reforzamiento de la perspectiva de género en el contenido de la investigación. Estas

exigencias obligan a la Universidade de Vigo a adaptarse si pretende que su investigación sea competitiva.

La igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico contribuirá a la diversidad, excelencia y calidad de los resultados y hará la investigación más sensible a los retos sociales. Retos que son una responsabilidad compartida entre ambos géneros.

Objetivo operativo 3.1.

Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia.

Tal y como se recoge en el informe de evaluación del primero plan de igualdad, es necesario acometer con carácter de urgencia un análisis de todos los planes de estudio que se imparten en la institución y la Universidade de Vigo debería establecer criterios claros sobre la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las titulaciones. La institución no puede dejar pasar la oportunidad de transversalizar realmente la perspectiva de género en la docencia en la fase de modificación de las actuales titulaciones.

Según la información obtenida de la encuesta sobre igualdad de género realizada a la comunidad universitaria, hay interés en que la Universidade de Vigo forme en género a su personal para mejorar la práctica docente, investigadora y de gestión y el principio de igualdad de género se considera importante para la formación universitaria.

Las acciones descritas a continuación van encaminadas a fomentar la transversalización de la perspectiva de género en toda la formación del alumnado para la adquisición de sus competencias profesionales y desarrollo personal.

Acción 3.1.1.

Buscar nuevas vías de colaboración con los centros y profesorado para revisar y completar la base de datos que recoja toda la oferta formativa específica de género de la Universidade de Vigo.

Acción 3.1.2.

Aprovechar los procesos de modificación de titulaciones que se lleven a cabo con el objeto de actualizar los planes de estudio y adaptarlos al contexto actual, para introducir en ellos la perspectiva de género.

Acción 3.1.3.

Indagar en los contenidos más demandados por el alumnado en materia de género e igualdad y diseñar una oferta formativa complementaria para cubrir esas necesidades.

Acción 3.1.4.

Mantener las convocatorias de ayudas y premios para la organización de actividades docentes y la elaboración de recursos con perspectiva de género.

Acción 3.1.5.

Impartir formación en género a las personas coordinadoras del Plan de Acción Tutorial.

Acción 3.1.6.

Organizar encuentros para difundir buenas prácticas docentes con perspectiva de género.

Acción 3.1.7.

Ampliar y diversificar la oferta formativa dirigida al profesorado para introducir la perspectiva de género en la docencia.

Acción 3.1.8.

Incorporar contenidos específicos en género, incluida la realidad LGTBI, en la planificación académica oficial del Máster para el profesorado de enseñanza secundaria o en cualquier otro.

Objetivo operativo 3.2.

Impulsar la ciencia con perspectiva de género y su transferencia a la sociedad.

La investigación es el motor de la actividad universitaria y la transferencia del conocimiento que genera ayuda a crear sociedades mejores pero no está libre de condicionamientos sociales y culturales y los estereotipos de género son uno de ellos. Integrar la perspectiva de género en la investigación aumenta su calidad y validez y el género es un claro ámbito de innovación, con relevante impacto social, en la ciencia y en la tecnología.

Incluir la dimensión de género en los proyectos que se diseñen en la Universidade de Vigo ayudará a hacerlos más competitivos por lo que la organización debe formar a su personal para que la perspectiva de género se incorpore de manera irrenunciable y en cualquier ámbito de conocimiento en toda la actividad investigadora.

Por otro lado, tal y como se decía en el informe de evaluación, la Universidad debería sacar rendimiento del capital humano experto en género que forme parte de ella y encontrar fórmulas de reconocimiento del trabajo de asesoramiento que puede ofrecer a la institución para cumplir la normativa que exige que la perspectiva de género informe toda la actividad universitaria, con especial referencia a la investigación en la normativa europea.

Acción 3.2.1

Mantener actualizada la base de datos de los equipos de investigación en género y feministas y apoyarlos en su actividad.

Acción 3.2.2.

Ofertar al personal docente e investigador, especialmente al de nuevo ingreso, cursos sobre metodología de investigación que faciliten el diseño de proyectos con perspectiva de género.

Acción 3.2.3.

Fomentar la cooperación con otras instituciones para crear redes que promuevan la investigación con perspectiva de género y feminista.

Acción 3.2.4.

Promover la integración de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas propias a la investigación.

Acción 3.2.5.

Potenciar la elaboración de trabajos de fin de grado y de máster vinculados a la Unidade de Igualdade.

Acción 3.2.6.

Impulsar y reconocer el trabajo de asesoramiento de personas expertas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actividades de investigación.

Acción 3.2.7.

Mantener la convocatoria de premios para los trabajos fin de grado y de máster que incorporan la perspectiva de género.

Acción 3.2.8.

Divulgar, difundir, transferir y dar a conocer a la sociedad las investigaciones que incluyan la perspectiva de género.

Objetivo operativo 3.3.

Impulsar la presencia de mujeres en la investigación.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el ámbito de la investigación, aunque en la Universidade de Vigo en los últimos tres años hubo un aumento de mujeres participando en los grupos de investigación y actualmente su presencia es de un 47%, solo un 35,1% de las investigadoras/res principales (IP) son mujeres.

Según el *Informe de composición de mujeres y hombres de la Universidade de Vigo (2009-2014)*, en todos los ámbitos de conocimiento, excepto el humanístico, la presencia de mujeres como IP es menor que su presencia como personal docente e investigador. Este dato indica las dificultades que están afectando a las mujeres para liderar proyectos de investigación en las diferentes ramas de conocimiento, una situación especialmente preocupante en los ámbitos científico y tecnológico.

Las acciones descritas en este objetivo operativo van encaminadas a corregir este desequilibrio.

Acción 3.3.1

Analizar las causas de la falta de mujeres investigadoras principales en la Universidade de Vigo incluso en los ámbitos donde el número de personal docente e investigador mujeres y hombres está equilibrado.

Acción 3.3.2.

Diseñar estrategias para la promoción de la incorporación de mujeres como personal docente e investigador en el ámbito tecnológico y científico.

Acción 3.3.3.

Darles prioridad en la concesión de ayudas internas a los grupos de investigación que respeten la paridad en su composición o cuyo IP sea mujer.

Acción 3.3.4.

Hacer un seguimiento del número de investigadoras para confirmar que el incremento de ellas se consolida y proponer medidas de corrección si la evolución es negativa.

Acción 3.3.5.

Realizar y difundir una base de datos de las investigadoras de la Universidade de Vigo, señalando sus campos de experiencia y cuáles pueden ser sus aportaciones al desarrollo de la sociedad.



EJE IV.

Condiciones sociolaborales con perspectiva de género

Objetivo estratégico

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

Según el informe de evaluación del primer plan, la formación en género para personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS) desarrollada en estos años, favoreció la sensibilización, mejoró la capacitación profesional de las trabajadoras y trabajadores de la Universidade de Vigo y facilitó la creación de redes para seguir avanzando en la meta de lograr una universidad igualitaria. Para un desempeño profesional cualificado, esta formación debe ser continua, estable y tener reconocimiento.

Una de las circunstancias que más limita la promoción profesional en las carreras de las mujeres es la necesidad de conciliar su vida profesional con la familiar por eso es imprescindible conocer las necesidades y demandas de conciliación de la comunidad universitaria e implementar las medidas necesarias para que la falta

de conciliación no sea un obstáculo para las mujeres. La Universidad de Vigo debería hacer un esfuerzo por aprobar un plan Concilia y regular todas las situaciones que se puedan generar. El esfuerzo de la institución debe ser realizado conjuntamente con la parte social para que en las futuras negociaciones de condiciones de trabajo la conciliación sea un tema prioritario.

Relacionado con esto, las conclusiones del *Consejo de la Unión Europea* del 1 de diciembre de 2015, sobre la promoción de la igualdad de género en la investigación «invita a los centros de investigación, incluidas las universidades, a apoyar unas condiciones laborales y una organización flexibles y compatibles con la vida familiar para hombres y mujeres, por ejemplo favoreciendo el reparto equitativo de responsabilidades en el hogar, y a revisar la evaluación del rendimiento del personal investigador con el objeto de evitar el sesgo sexista.»

Por otra parte, la lucha contra la violencia de género debe ser colectiva y la Universidad es también responsable de poner todos sus medios para ayudar a mejorar la vida de las mujeres que sufren violencia de género así como de crear, especialmente entre su alumnado, actitudes que promuevan el máximo respeto por todas las personas y relaciones afectivo sexuales en condiciones de igualdad para evitar situaciones de acoso y violencia.

Objetivo operativo 4.1.

Formar en igualdad para aumentar la calidad del desempeño profesional.

De la información obtenida de la encuesta sobre igualdad de género, el personal trabajador está interesado en introducir la perspectiva de género en su actividad profesional.

Durante la vigencia del primer plan de igualdad se desarrolló un importante número de acciones formativas dentro de los programas de formación permanente de PAS y de PDI. Sin embargo, la participación masculina en ambos casos fue muy escasa. Según el *Informe de composición de mujeres y hombres de la Universidad de Vigo*, durante los años 2013 y 2014, solo un 11,94% de PDI y un 19,23% de PAS que asistieron a la formación eran hombres. El reto de lograr una sociedad más igualitaria debe ser un compromiso conjunto y el beneficio de alcanzarla mejorará la vida de los hombres y de las mujeres.

Continuar con la integración de la perspectiva de género para la formación de PAS y el PDI de la Universidad de Vigo propiciará su valoración como un cuerpo de conocimientos que permite por un lado incrementar el valor ocupacional y las competencias profesionales y, por otro, la calidad de vida personal y de las relaciones interpersonales.

Acción 4.1.1.

Mantener y extender la oferta formativa en género en base a las necesidades detectadas para el PDI y PAS.

Acción 4.1.2.

Incluir en el baremo de los concursos para el acceso o provisión de puestos de trabajo del PAS y PDI la valoración de la formación en igualdad de género.

Acción 4.1.3.

Impulsar la participación de los hombres en los cursos de formación en igualdad.

Acción 4.1.4.

Apoyar la organización de cursos en línea masivos abiertos en temas de género.

Objetivo operativo 4.2.

Crear espacios de convivencia laboral igualitarios promoviendo especialmente la conciliación y la responsabilidad compartida.

Conforme a las conclusiones del informe del *Análisis de las trayectorias profesionales de mujeres en la Universidade de Vigo* los problemas de conciliación entre la carrera académica y las responsabilidades familiares surgen en los discursos sobre docencia, investigación, promoción, desempeño de cargos, prácticamente, en todas las informantes, en todos los ámbitos, en todas las edades y en todas las categorías.

El informe de evaluación del primer plan de igualdad, concluyó que el objetivo operativo de facilitar la conciliación de la vida personal, profesional y familiar fue cumplido en grado medio por el número de acciones realizadas o en proceso pero la institución no fue capaz de aprobar un plan Concilia por lo que debe considerarse realmente no cumplido. Tampoco es conocedora de las necesidades y demandas de conciliación de la comunidad universitaria porque no hizo el estudio necesario.

La mayoría de las personas que respondieron a la encuesta sobre igualdad de género, consideran que la Universidade de Vigo responde a sus necesidades de conciliación pero en algunos casos manifiestan que puede ser mejorable. La conciliación debe ser un derecho de todas y cada una de las personas que conforman la organización, por lo que la institución debe conocer cuáles son sus carencias y dar indicaciones claras respecto a regular las situaciones de conciliación.

Así mismo, la maternidad cumple una función social que debe ser asumida con las mismas responsabilidades tanto por hombres como por mujeres y las instituciones deben contribuir, con las medidas necesarias, a que las labores de cuidados que conlleva no mermen la capacidad de desarrollo profesional y personal de las mujeres.

Acción 4.2.1.

Analizar las carreras profesionales de las mujeres del sector del PAS y PDI en relación con la de los hombres para detectar posibles discriminaciones o desigualdades.

Acción 4.2.2.

Analizar los permisos, licencias y excedencias por cuidado de criaturas o personas dependientes de mujeres y de hombres para detectar el impacto en las trayectorias laborales y sus posibles repercusiones.

Acción 4.2.3.

Analizar gradualmente las retribuciones percibidas por mujeres y hombres de la Universidade de Vigo para detectar posibles desigualdades.

Acción 4.2.4.

Introducir indicaciones concretas en la elaboración de los horarios docentes en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción 4.2.5.

Analizar las necesidades de flexibilización horaria para el PAS en orden a introducir medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción 4.2.6.

Elaborar un único documento donde se recojan los derechos y posibilidades de conciliación y el procedimiento para solicitarlos.

Acción 4.2.7.

Mantener actualizada la *Guía de recursos y medidas de apoyo a la conciliación* y buscar estrategias para que esos recursos se puedan aumentar.

Acción 4.2.8.

Diseñar un programa propio de voluntariado centrado en la atención a personas con dependencia.

Acción 4.2.9.

Promover acciones destinadas a fomentar la responsabilidad compartida.

Acción 4.2.10.

Introducir medidas específicas de promoción de la salud de las mujeres más allá de las cuestiones relacionadas con la maternidad y la lactancia.

Acción 4.2.11.

Elaborar un plan Concilia para la Universidad de Vigo.

Objetivo operativo 4.3.

Contribuir a que la Universidad de Vigo sea un entorno libre de cualquier forma de violencia y acoso por razón de sexo o género.

En el informe de evaluación del primer plan se destaca muy positivamente que la Universidad de Vigo aprobara su *Protocolo marco de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo*. También destaca que se llevaron a cabo campañas de sensibilización relacionadas con la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo, pero aún no se estableció un servicio de asesoramiento y apoyo psicológico para la prevención y la detección de situaciones de este tipo.

Luchar contra las causas y circunstancias que provocan la violencia de género sensibilizando a toda la comunidad universitaria, especialmente a su alumnado, en la importancia de la prevención y la detección debe ser una de las prioridades de la institución para alcanzar un entorno libre de cualquier forma de violencia o acoso por razón de sexo o género.

Acción 4.3.1.

Incentivar, especialmente en el alumnado, la formación y la educación afectivo-sexual para promover relaciones igualitarias libres de violencias y ataduras.

Acción 4.3.2.

Realizar un estudio sobre violencia y acoso por razón de sexo o género en el ámbito de la Universidad de Vigo.

Acción 4.3.3.

Ofrecer un servicio de asesoramiento y apoyo psicológico para la prevención y la detección de discriminaciones o de comportamientos de acoso o violencia por razón de sexo o género.

Acción 4.3.4.

Mantener la línea de trabajo empoderadora y no culpabilizante de las mujeres llevando a cabo campañas de fortalecimiento de estrategias para luchar contra la violencia de género.

Acción 4.3.5.

Elaborar y difundir campañas visibles durante todo el año para promover espacios igualitarios en la Universidade de Vigo.



Seguimiento

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad está la de «realizar el seguimiento de todos los planes y actuaciones en materia de igualdad» y la de «impulsar la ejecución de los planes de igualdad, evaluar su aplicación y proponer acciones de mejora»

La Comisión de Igualdad será por lo tanto, junto con la Unidad de Igualdade como órgano gestor, la encargada de realizar el seguimiento de la ejecución del plan de igualdad.

Al igual que el primer plan, el seguimiento del *II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo* (2016-2019) se hará mediante fichas específicas de cada una de las acciones en las que se detallará la denominación, descripción, objetivo, responsabilidad, población destinataria, recursos y la referencia temporal. Las fichas facilitarán la recogida de información que se irá actualizando para la evaluación final del plan.

Se elaborará una serie de indicadores que permitan evaluar el grado de implementación de las acciones propuestas en relación con los objetivos establecidos, información que contribuirá para encontrar vías de mejora tal y como ocurrió con el primer plan.

A los dos años de vigencia del presente plan se realizará un informe de seguimiento que permitirá evaluar su grado de ejecución y proponer la adopción de las medidas adecuadas para alcanzar el máximo grado de ejecución en la evaluación final.
