



Plan de Igualdade do Instituto de Investigación en Humanidades (iHUS) da Universidade de Santiago de Compostela

1. Marco normativo

O presente Plan de Igualdade do Instituto Universitario de Investigación en Humanidades (iHUS) da Universidade de Santiago de Compostela (USC) enmárcase no ordenamento xurídico vixente en materia de igualdade, non discriminación e prevención das violencias sexuais, e ampárase, entre outras, na seguinte lexislación nacional, autonómica e universitaria:

- Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario.
- Lei 3/2022, do 24 de febreiro, de convivencia universitaria.
- Lei 17/2022, do 5 de setembro, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de homes e mulleres.
- Real Decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas.
- Regulamento polo que se establecen as normas de convivencia da USC, aprobado en marzo de 2023.
- Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC, aprobado polo Consello de Goberno na sesión ordinaria do 25 de outubro de 2024.
- III Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da USC.

Este Plan de Igualdade do iHUS desenvolve e adapta ao ámbito concreto do Instituto as directrices e obrigas establecidas na normativa citada e nos instrumentos de planificación estratéxica da USC en materia de igualdade e prevención das violencias sexuais.

2. Obxecto e finalidade do Plan

O obxecto do presente Plan de Igualdade é:

2.1. Dotar de información, formación e sensibilización a toda a comunidade universitaria vinculada ao iHUS en materia de violencias sexuais, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, e acoso por razón de identidade ou expresión de xénero.

2.2. Establecer un procedemento áxil e eficaz que permita actuar, con todas as garantías xurídicas e de protección das partes, no caso de que se produza unha situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidade ou expresión de xénero, nos termos definidos polo Protocolo fronte ás violencias sexuais da USC e pola lexislación vixente.

A lexislación aplicable fai fincapé en que as administracións educativas, no ámbito das súas competencias, deben promover a aplicación, actualización permanente e difusión de protocolos e pautas de actuación para a prevención, detección e erradicación das violencias sexuais no ámbito educativo.

Neste contexto, o Plan de Igualdade do iHUS pon unha especial atención:

- nos mecanismos de información, difusión, sensibilización e formación,
- na promoción de actividades continuadas de prevención,
- na implantación de sistemas de detección temperá e intervención nos casos de violencias sexuais,

de acordo cos principios reitores da normativa vixente e do Protocolo fronte ás violencias sexuais da USC.

3. Ámbito de aplicación

O presente Plan de Igualdade é de aplicación a toda a comunidade universitaria vinculada ao iHUS, incluíndo, con carácter xeral, o persoal docente e investigador (PDI), o persoal de administración e servizos (PAS), o persoal contratado baixo calquera modalidade, o estudiantado que desenvolve actividades de investigación, formación ou colaboración no ámbito do Instituto, e calquera outra persoa que manteña unha relación académica, laboral ou profesional co iHUS no marco da USC.

4. Órganos competentes e ámbito competencial

De acordo co Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC, establécense as seguintes competencias:

4.1. Comisión para a atención aos casos de violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero (CAVISA)

Segundo o artigo 6 do Protocolo, a CAVISA é o órgano responsable da actuación e instrución dos expedientes fronte a posibles condutas de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero. Correspóndelle, polo tanto, a análise das denuncias e comunicacións recibidas, a instrución dos expedientes, e a proposta de medidas correspondentes no marco do devandito Protocolo.

4.2. Oficina de Igualdade de Xénero (OIX)

De conformidade co artigo 8 do Protocolo, a OIX é o órgano encargado do asesoramento ás presuntas vítimas, a coordinación, xestión e seguimento dos procedementos de instrución das actuacións fronte ás violencias sexuais e ao acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero, o apoio técnico e institucional aos órganos implicados, e a promoción de accións de sensibilización, formación e difusión en materia de igualdade.

4.3. Comisión de Igualdade do iHUS

Sen prexuízo das competencias da CAVISA e da OIX, a Comisión de Igualdade do iHUS asume un papel específico de:

- a) colaboración estreita coa CAVISA e coa OIX,
- b) difusión e implementación no ámbito do Instituto das medidas previstas no Protocolo,
- c) impulso de accións propias de información, formación, prevención e mellora do clima laboral e académico,
- d) seguimento das accións recollidas neste Plan de Igualdade.

5. Principios xerais de actuación

De acordo co artigo 5 do Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC, e co artigo 16 do mesmo, establécense como principios xerais de actuación, entre outros, os seguintes:

Todas as estruturas de goberno e xestión da USC e do iHUS prestarán a súa colaboración activa na erradicación das situacións de acoso seguindo os principios de confidencialidade; respecto á dignidade e aos dereitos fundamentais das persoas implicadas en calquera procedemento; imparcialidade e contradición; dilixencia, celeridade e reserva; voluntariedade e seguridade xurídica; e garantía de indemnidade e prohibición de represalias.

6. Funcións da Comisión de Igualdade do iHUS

No marco deste Plan e en coherencia co Protocolo da USC, a Comisión de Igualdade do iHUS asume, entre outras, as seguintes funcións:

6.1. Colaboración coa CAVISA e coa OIX

- a) Colaborar estreitamente coa CAVISA na aplicación das medidas previstas no Protocolo, así como na prevención e detección de posibles situacións de acoso no ámbito do Instituto.
- b) Colaborar coa Oficina de Igualdade de Xénero en todas aquelas actuacións de asesoramento, derivación, coordinación e formación que lle sexan solicitadas.

6.2. Difusión, sensibilización e formación

De acordo co artigo 11 do Protocolo, e en coordinación coa USC, o iHUS comprométese a desenvolver, a través da súa Comisión de Igualdade:

- a) Campañas de sensibilización en materia de igualdade, xénero, diversidade afectivo-sexual e non discriminación.
- b) Programas formativos específicos sobre prevención e actuación ante as violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- c) Actividades de carácter continuado orientadas á prevención e á creación dun clima laboral e académico respectuoso e seguro.

6.3. Prevención e avaliación do clima laboral e académico

Segundo o artigo 12 do Protocolo, o iHUS e as súas persoas responsables colaborarán cos seguintes co Servizo de Vixilancia da Saúde e o Servizo de Prevención de Riscos, co fin de:

- a) incorporar a consideración das situacións e condutas obxecto do Protocolo nas avaliacións do clima laboral e nas enquisas sobre problemas, conflitos ou riscos psicosociais,
- b) colaborar con ambos servizos en materia de avaliacións específicas de saúde física e psicolóxica, entrevistas persoais e outras medidas que se consideren axeitadas para a identificación preventiva de situacións de risco.

6.4. Medidas pedagóxicas e mellora do clima de convivencia

De acordo co artigo 13 do Protocolo, o iHUS poderá desenvolver e implementar medidas pedagóxicas e de mellora do clima laboral e académico, previo informe da OIX ou da CAVISA, co obxecto de:

- a) fortalecer unha cultura institucional de respecto e igualdade,
- b) previr condutas de acoso,
- c) mellorar a convivencia e as relacións interpersoais no Instituto.

6.5. Información sobre canles seguras e atención á comunidade

Segundo o artigo 15 do Protocolo, a Comisión de Igualdade do iHUS informará de maneira sistemática sobre a existencia de:

- a) Canles seguras de consulta e información, accesibles para as presuntas vítimas e para as persoas coñecedoras de posibles situacións incluídas no Protocolo.
- b) Sistemas que garantan o anonimato das persoas que consultan, tanto no contido remitido como nos mecanismos de transmisión telemática.

A comunicación entre a persoa e a USC realizarase mediante un sistema informático cun código individualizado, cuxa xestión corresponderá á OIX.

Nestes casos, e sen prexuízo da posíbel aplicación a outras situacións, a Comisión de Igualdade do iHUS actuará con estrito respecto aos principios establecidos no Artigo 5 do presente Plan de Igualdade do centro.

6.6.Colaboración en medidas cautelares e tramitación de denuncias

De ser de aplicación, o iHUS colaborará coa OIX e coa CAVISA na adopción de medidas cautelares (artigo 17 do Protocolo), actuacións relativas á tramitación da denuncia (artigo 18), e propostas de resolución e medidas específicas para previr situacións de acoso sexual ou mellorar o clima laboral (artigo 24).

7. Liñas de actuación e accións do Plan de Igualdade do iHUS

As accións do Plan de Igualdade do iHUS estruturaránse en coherencia cos eixos do III Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da USC, adaptados á realidade e necesidades do Instituto.

O documento de Accións do Plan de Igualdade do iHUS concibirase como un documento dinámico, aberto á súa revisión periódica e á incorporación de novas accións que permitan dar resposta ás necesidades detectadas e ás modificacións do marco normativo ou institucional. Será publicado e actualizado cando corresponda na web do centro.

Accións

Eixo	Acción	Descrición	Iniciada	Implementada
1.11 ¹	1	Levar a cabo accións de formación e sensibilización para introducir a perspectiva de xénero na investigación desenvolvida no iHUS, de acordo co establecido na <i>Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de diversidad sexual y de género en la investigación</i> (2025), de M. A. (Universidade Rei Xoán Carlos).	Si	Non
1.11	2	Dar a coñecer entre os membros do iHUS a <i>Relación exemplificativa de comportamentos constitutivos de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero</i> , recollida no <i>Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC</i> , como ferramenta de clarificación, prevención e detección temperá.	Si	Non
1.11	3	Dar a coñecer entre os membros do centro a <i>Guía de linguaxe non sexista</i> do Servizo de Normalización Lingüística e da Oficina de Igualdade de Xénero da USC (autores: Manuel Bermúdez Blanco e Alba Cid Fernández), promovendo a súa utilización en documentos, comunicacións e actividades científicas e académicas vinculadas ao iHUS.	Si	Non

¹ “Commemoración institucional das datas consagradas na axenda feminista” segundo o Plan de Igualdade da USC.

	4			
	5			
1.13 ²	1	Manter activo un buzón de propostas, suxestións e queixas da unidade de igualdade, así como atender estas suxestións ou queixas se se presentan a través do correo electrónico da unidade.	Si	Non
	2	Creación dun correo electrónico institucional para diseminación de políticas de igualdade.	Si	Si
	3	Organizar periodicamente unha xornada de visibilización dos resultados de investigación do centro que incorporen a perspectiva de xénero e/ou traballos sobre igualdade no ámbito universitario, co fin de promover o intercambio de experiencias e boas prácticas.	Si	Non
	4	Crear un distintivo ou recoñecemento simbólico (por exemplo, un premio interno) que recoñeza o traballo realizado en materia de igualdade por parte de membros do iHUS, visibilizando iniciativas exemplares e incentivando a participación.		
	5			
2.9 ³	1	Creación dun espazo web específico do iHUS, integrado na web da USC, no que se recollan recursos, documentos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na investigación e na actividade académica do Instituto.	Si	Non
	2	Visibilizar e difundir a través da web do centro as medidas de conciliación e corresponsabilidade existentes na USC que poidan ser de interese para o persoal e para o estudantado do iHUS, facilitando o acceso á información actualizada.	Si	Non
	3			
	4			
	5			
5.1 ⁴	1	Colaborar coa Comisión para a atención aos casos de violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero (CAVISA) en todo aquilo que solicite, de acordo co establecido no <i>Protocolo fronte ás violencias sexuais e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade ou expresión de xénero na USC</i> .	Si	Non

² “Promoción da asunción da responsabilidade do seguimento das políticas de xénero nos centros” segundo o Plan de Igualdade da USC.

³ “Creación dun espazo web de recursos e boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero na investigación” segundo o Plan de Igualdade da USC.

⁴ “Plan de comunicación do Protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC” segundo o Plan de Igualdade da USC.

	2	Colaborar coa Oficina de Igualdade de Xénero na posta en marcha de accións de prevención, formación, acompañamento e difusión, conforme ao disposto no Protocolo fronte ás violencias sexuais da USC, así como no deseño e desenvolvemento de accións específicas para o ámbito do iHUS.	Si	Non
	3	Seguimento, avaliación e actualización do Plan. A Comisión de Igualdade do iHUS reunirse de forma periódica co fin de: facer un seguimento sistemático das accións recollidas neste Plan, avaliar o seu grao de implementación e impacto no ámbito do Instituto, formular, se é o caso, propostas de mellora ou de actualización das medidas, elaborar informes internos de seguimento que poidan ser elevados aos órganos de goberno do iHUS e, se procede, ás estruturas de igualdade da USC.	Si	Non
	4			
	5			