

Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019

Presentación

■ Introducción

El concepto de igualdad del que partimos en este Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 es un concepto que evita que pueda proyectarse como imagen congelada. Se trata de un concepto que evoluciona y al que no hace justicia el retrato inmóvil y simplista que a veces se le adjudica. Las relaciones de género responden a las transformaciones de la propia sociedad. Por consiguiente, las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario no pueden abordarse como un fenómeno aislado de la realidad social o simplemente como un tema de interés de un colectivo exclusivo de mujeres. Es un tema que nos afecta a todas y a todos de la misma manera.

Las mujeres son mayoría en la comunidad universitaria por la importante presencia que tienen entre el colectivo de estudiantes. Sin embargo, esta realidad se invierte a medida que se va progresando en la carrera académica, de tal forma que las mujeres que acceden a puestos importantes dentro de la escala jerárquica del mundo universitario representan una franca minoría. En Cataluña, este hecho se puso de relieve a partir del año 2000. Fue entonces cuando se empezó a trabajar para alcanzar la igualdad en el acceso a los puestos de toma de decisiones dentro de la academia.

Es un hecho que el cambio social en materia de desigualdades de género evoluciona de manera lenta, y es importante darse cuenta de cómo las instituciones que articulan la productividad y la reproductividad de nuestra sociedad (como pueden ser el mundo laboral o el familiar) son un verdadero escollo en el que chocan todas las iniciativas orientadas a transformar las relaciones de poder entre hombres y mujeres. No se trata de invertir estas relaciones, manteniendo la verticalidad y cambiando simplemente el lugar reservado para unos y otras, sino de demostrar que es posible otro tipo de relaciones. De hecho, la legislación que se ha ido desarrollando en los últimos años da pie a trabajar en ese sentido.

En 2004, el Instituto Catalán de las Mujeres (ICD) hizo efectiva la coordinación de las políticas de mujeres de las diferentes administraciones, con la finalidad de avanzar en la construcción de una cultura para un nuevo contrato social que ofreciera atención integral a las necesidades de las mujeres, reorganizara el tiempo de trabajo, aumentara su presencia y participación en todos los ámbitos sociales y erradicara la violencia, y consiguió, así, una verdadera transversalidad en el desarrollo de las políticas sociales.

El 14 de noviembre de 2005 se creó la Comisión Mujer y Ciencia para el desarrollo de las políticas de las muje-

res en el ámbito de la enseñanza superior y la investigación del Consejo Interuniversitario de Cataluña, con el apoyo de todas las universidades y del departamento de la Generalitat de Cataluña competente en materia de universidades. Esta comisión tiene como objetivo lograr la igualdad de género en todos los ámbitos universitarios. Con este fin, se establecieron unos objetivos, una metodología de trabajo y un calendario. Durante 2007 y 2008 la mayoría de las universidades catalanas, incluida la UOC, se dotaron de planes de igualdad.

Esto, sumado al conocimiento experto que aportaron las diferentes ramas de la academia, hizo que los planes se implantaran y se difundieran a continuación en su ámbito, al tiempo que se generaron unas corrientes internas de intercambio de conocimientos entre las diferentes instituciones universitarias, con la voluntad de aplicar las políticas de igualdad que se acababan de acordar. No era una imposición externa, sino una estrategia que nacía de las necesidades propias, que dotaron a los planes de legitimidad, mediante un amplio proceso participativo. Con nombres diferentes («Observatorio» en la UAB, en la URV y en la URL; «Comisión» en la UB; «Centro» en la UdL; «Unidad» en la UPF y en la UVic, y «Oficina» en la UIB y en la UPC), el modelo se fue implantando en las universidades públicas catalanas.

La UOC, con la voluntad de promover la igualdad de oportunidades en el seno de la organización, en 2006 se dotó de un agente de igualdad y constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, con el encargo de hacer un diagnóstico y un plan de igualdad. Con esta apuesta institucional clara, se dio un verdadero impulso para la elaboración y la aprobación en Consejo de Gobierno del I Plan de igualdad de oportunidades, en el año 2008, al que siguió un segundo plan durante el periodo 2011-2013.

En el año 2014 se produjo un punto de inflexión con la creación de la Unidad de Igualdad, compuesta por seis miembros, con el objetivo de tener una mayor proyección –interna y externa– y un alcance más ambicioso de las actuaciones que se plantean en el nuevo plan, y que permite un debate más enriquecedor y la toma de decisiones colegiada. El primer objetivo de la Unidad ha sido la elaboración del Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se presenta aquí.

La Unidad de Igualdad de la UOC se ha propuesto ser coherente con una firme voluntad de abrir miras. Esto implica, por un lado, cambiar las percepciones subjetivas/individuales en torno a la igualdad de oportunidades en nuestro entorno universitario; y por otro, tenemos ante nosotros el gran reto de promover cambios

estructurales. Entendemos que a partir del momento en que él incida en la estructura de la institución, podremos empezar a hablar de un cambio real de «cultura» con respecto a las desigualdades de género. Siguiendo las indicaciones del actual Plan estratégico de políticas de mujeres del Gobierno de la Generalitat de Cataluña 2012-2015, nuestra ambición es, por tanto, aunar las tareas de sensibilización subjetiva con la implantación de políticas transversales en la gestión de la UOC (implicando en ellas a las personas, los equipos, los contenidos), con el objetivo final de incorporar la perspectiva de género en el ADN institucional.

La Unidad de Igualdad ha elaborado este plan partiendo del diagnóstico y la evaluación del plan anterior, con la incorporación de actuaciones nuevas y con la voluntad de incidir en los puntos débiles que aún son patentes, tales como la representatividad de las mujeres en los diferentes ámbitos, la brecha salarial, la conciliación y la difusión del protocolo de acoso.

A modo de ejemplo, uno de los objetivos de este Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la normalización de la producción y la gestión de datos desagregados por sexo en todos los ámbitos de actuación de la casa. Esto implica no solo añadir un campo de información en nuestras bases de datos, sino, sobre todo, cambiar la forma en la que una universidad virtual actual concibe la información con la que se define a sí misma. Para esta cuestión, nos remitimos a la legislación catalana y, en concreto, a la Resolución ASC/437/2007, de 5 de febrero, por la que se da publicidad al Acuerdo de Gobierno de 14 de marzo de 2006, relativo a la producción y al desarrollo de estadísticas desagregadas por sexos.

Así pues, el principio inspirador de este plan no es sino reconocer la diferencia de ser mujer y hombre para que desde la organización se tengan en cuenta las diferentes necesidades de uno y otro, de modo que pueda darse respuesta a sus expectativas diferentes en el desarrollo libre de su proyecto de vida, sin estar condicionadas por los roles tradicionales atribuidos según el sexo.

■ Ejes principales del Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019

El Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la UOC 2015-2019 que se presenta a continuación parte de un diagnóstico de género, llevado a cabo en el

año 2014, con el fin de evaluar el estado de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la UOC, una vez terminado el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UOC 2011-2013. Los resultados de este diagnóstico han permitido identificar ocho ejes prioritarios de actuación, dentro de los cuales se han incluido, por un lado, metas que no se habían alcanzado en el plan anterior y, por otro, nuevos objetivos orientados a reforzar aún más los pilares de la igualdad entre mujeres y hombres en la UOC. El plan define las acciones que se consideran más relevantes durante los cuatro años que durará el proceso de implantación, pero en ningún caso abarca todas las acciones que serían necesarias para conseguir una igualdad total en la esta universidad. El plan se convierte, en este sentido, en un trabajo en curso para la institucionalización de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la UOC: en concreto, una continuación de las acciones de sensibilización y de puesta en agenda del tema, iniciadas por la antigua Comisión de Igualdad de Oportunidades y, al mismo tiempo, un antecedente para futuros planes y acciones que permitan consolidar aún más el tema. Finalmente, el plan parte del principio de que el establecimiento de la igualdad es responsabilidad de toda la comunidad UOC, por lo que las acciones que se plantean tienen un carácter marcadamente transversal, con la Unidad de Igualdad como órgano coordinador.

Las acciones que se deben desarrollar en el periodo 2015-2019 se agrupan en ocho ejes principales:

- > Eje 1. Consolidar institucionalmente las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- > Eje 2. Hacer visibles las desigualdades de género y sensibilizar al respecto.
- > Eje 3. Incorporar una perspectiva no sexista y no androcéntrica en las comunicaciones y publicaciones de la UOC.
- > Eje 4. Promover la introducción transversal de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación.
- > Eje 5. Procurar que haya una representación equilibrada en los diferentes órganos y ámbitos de toma de decisiones.
- > Eje 6. Promover la paridad en las actividades académicas.
- > Eje 7. Promover el acceso al trabajo y la promoción de las carreras profesionales.
- > Eje 8. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género.

Acciones

Eje 1. Consolidar institucionalmente las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.1. Consolidar la Unidad de Igualdad en la estructura organizativa de la UOC.

	Número de actos organizados por la Unidad.
	Número de incidencias reportadas por el personal de la UOC que han sido atendidas por la Unidad.
	Número de consultas institucionales con dimensión de género, hechas por la Dirección, que han sido atendidas por la Unidad.
> Indicadores	Número de apariciones de la Unidad en la página de inicio de la UOC y en el Campus.
	Porcentaje de personal de la UOC que conoce la Unidad y sus funciones y servicios.
	Porcentaje de personal de la UOC que tiene una percepción positiva del papel de la Unidad dentro de la UOC.
	Reconocimiento de la dedicación de los miembros en la Unidad.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC, encuesta y entrevistas.

1.2. Elaborar una carta de servicios de la Unidad, difundirla y promover su aplicación.

	Carta de servicios que se ha hecho.
	Carta de servicios que se ha publicado.
> Indicadores	Número de servicios incluidos en la carta.
	Número de acciones que se han hecho para difundir la carta entre el personal de la UOC.
	Porcentaje de personal de la UOC que ha utilizado los servicios de la carta.
> Instrumento	Registro de la Unidad, encuesta.

1.3. Hacer una prueba piloto sobre la elaboración de informes de impacto de género en la actividad ordinaria de la UOC, previamente a la adopción de medidas.

	Prueba piloto que se ha hecho.
	Número de medidas que se han incluido en la prueba piloto.
> Indicadores	Número de recomendaciones que se han generado a partir de la prueba piloto.
	Número de áreas/estudios que han colaborado en la prueba piloto.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

1.4. Fomentar el desglose por sexo de los datos del personal y del colectivo de estudiantes por parte de las diferentes áreas de la UOC, utilizando como base de referencia los indicadores del diagnóstico.

	Número de acciones que se han hecho para que cada área desglose por sexo la información relativa a cada indicador.
> Indicadores	Porcentaje de datos del personal y del colectivo de estudiantes que se han desglosado por sexo, sobre el total de datos que se indican en el diagnóstico.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

1.5. Elaborar una base de datos a partir de los datos del personal y del colectivo de estudiantes desglosados por sexo, utilizando como base de referencia los indicadores del diagnóstico, y hacer su difusión.

	Base de datos que se ha hecho.
	Número de informes, de carácter periódico o temático, elaborados a partir de los datos.
	Número de noticias publicadas a partir de estos datos o informes.
> Indicadores	Número de ítems que se han incluido en la base de datos.
	Número de áreas que han colaborado en la realización de la base de datos.
	Número de acciones que se han hecho para difundir la base de datos entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

1.6. Hacer un informe de diagnóstico de género global cuando acabe el plan, a partir de información cuantitativa y cualitativa.

	Informe de diagnóstico que se ha hecho.
	Informe de diagnóstico que se ha publicado.
> Indicadores	Número de áreas que han colaborado en la realización del informe.
	Número de acciones que se han hecho para difundir el informe de diagnóstico entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

1.7. Cuantificar los costes directos e indirectos de la implantación de las acciones del plan en cada una de las áreas.

	Presupuesto inicial con las partidas de los dos tipos de costes.
> Indicadores	Apartado, en el documento de evaluación del plan, con la ejecución presupuestaria de los dos tipos de costes.
> Instrumento	Registro de la UOC.

Eje 2. Hacer visibles las desigualdades de género y sensibilizar al respecto.

2.1. Publicar y difundir el plan de igualdad y hacer el diagnóstico de toda la comunidad universitaria.

	Plan que se ha publicado.
> Indicadores	Número de visitas a la página web en la que se ha colgado el plan. Número de acciones que se han hecho para difundir el plan.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

2.2. Repensar el portal de igualdad de la UOC y actualizar el espacio de igualdad en la nueva IntraUOC.

	Portal actualizado.
> Indicadores	IntraUOC actualizada. Número de acciones que se han hecho para difundir el portal y el espacio de igualdad de la nueva IntraUOC entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

2.3. Hacer un estudio que permita examinar en profundidad la cultura de género en la UOC.

	Estudio que se ha hecho.
> Indicadores	Número de participantes en la encuesta y las entrevistas que se han hecho con motivo del estudio. Número de acciones que se han hecho para difundir las conclusiones del estudio entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

2.4. Recoger y sistematizar información relativa a la situación laboral y familiar del colectivo de estudiantes para analizarla en el futuro.

> Indicadores	Número de acciones que se han hecho para recoger y sistematizar la información.
> Instrumento	Registro de la UOC.

2.5. Incorporar estudiantes de prácticum que colaboren en los estudios y en las pruebas piloto que se han hecho en la Unidad.

> Indicadores	Número de estudiantes de prácticum que se han incorporado a la Unidad.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

Eje 3. Incorporar una perspectiva no sexista y no androcéntrica en las comunicaciones y publicaciones de la UOC.

3.1. Elaborar una guía para el tratamiento no sexista y no androcéntrico de la imagen, difundirla y promover su aplicación.

	Guía que se ha hecho.
	Guía que se ha publicado.
> Indicadores	Número de áreas/estudios que han colaborado en la guía.
	Número de visitas a la página web en la que se ha colgado el documento de la guía.
	Número de acciones realizadas para difundir la guía entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

3.2. Revisar la guía lingüística para un uso no sexista del lenguaje, difundirla y promover su aplicación.

	Guía revisada.
> Indicadores	Número de áreas/estudios que han colaborado en la guía.
	Número de visitas a la página web en la que se ha colgado el documento de la guía.
	Número de acciones realizadas para difundir la guía entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

Eje 4. Promover la introducción transversal de la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación.

4.1. Hacer una prueba piloto para analizar el tratamiento de la perspectiva de género en los materiales didácticos y los planes docentes y proponer recomendaciones al respecto.

	Prueba piloto que se ha hecho.
	Número de planes docentes que se han analizado.
	Número de materiales didácticos que se han analizado.
> Indicadores	Número de aspectos detectados que se han tomado en consideración.
	Número de estudios que han colaborado en la prueba piloto.
	Número de recomendaciones que se han generado a partir de la prueba piloto.
	Número de acciones que se han hecho para difundir las recomendaciones entre el profesorado.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

4.2. Promocionar buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia, difundirlas y promover su aplicación.

	Número de buenas prácticas que se han promocionado.
	Número de acciones que se han hecho para difundir las propuestas de buenas prácticas entre el personal de la UOC.
> Indicadores	Número de áreas, grupos operativos, estudios, etc., que han sido destinatarios de las acciones de difusión de las propuestas.
	Número de acciones que se han hecho para difundir la perspectiva de género en proyectos de innovación docente.
	Número de proyectos de innovación docente que han incorporado una perspectiva de género.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

4.3. Promover la formación específica en temas de género en la oferta formativa del @teneo y de la Universidad Virtual de Invierno y la Universidad Virtual de Verano.

	Número de asignaturas de temas de género que se han ofrecido en el @teneo.
> Indicadores	Número de asignaturas de temas de género que se han ofrecido en la Universidad Virtual de Invierno.
	Número de asignaturas de temas de género que se han ofrecido en la Universidad Virtual de Verano.
> Instrumento	Registro de la UOC.

4.4. Promover internamente que los grupos de investigación incorporen la perspectiva de género en el diseño y el planteamiento de los proyectos de investigación.

	Número de acciones que se han hecho para difundir la perspectiva de género en proyectos de investigación.
> Indicadores	Número de proyectos de investigación que han incorporado una perspectiva de género en alguna de las fases.
	Número de grupos de investigación que han incorporado una perspectiva de género en proyectos de investigación.
> Instrumento	Registro de la Unidad, encuesta y entrevistas.

Eje 5. Procurar que haya una representación equilibrada en los diferentes órganos y ámbitos de toma de decisiones.

5.1. Explorar las vías de introducción de medidas concretas para implantar la paridad de sexos en todos los órganos de gobierno y de representación de la UOC.

	Número de disposiciones que se han analizado.
> Indicadores	Número de medidas que se han propuesto.
	Número de áreas, grupos operativos, estudios, etc., que han sido destinatarios de las medidas.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

5.2. Explorar las vías de introducción de medidas concretas para implantar la paridad de sexos en la composición de los grupos de investigación y promover la presentación de las mujeres como investigadoras principales de los equipos.

> Indicadores	Número de disposiciones que se han analizado.
	Número de medidas que se han propuesto.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

Eje 6. Promover la paridad en las actividades académicas.

6.1. Velar por una distribución equilibrada de autores y autoras de materiales docentes en los programas de los diferentes estudios.

> Indicadores	Número de acciones, orientadas al profesorado, que se han hecho para difundir la importancia de lograr una paridad en la autoría de materiales docentes.
	Ratio mujeres/hombres en la autoría de material, total y desglosado por estudios.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

6.2. Realizar acciones de sensibilización para una selección paritaria de expertos y expertas, conferenciantes e invitados e invitadas en los actos institucionales de la UOC.

> Indicadores	Número de acciones, orientadas al profesorado, que se han hecho para difundir la importancia de lograr una paridad en la composición de los actos institucionales de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

Eje 7. Promover el acceso al trabajo y la promoción de las carreras profesionales.

7.1. Garantizar que las políticas no promoverán diferencias retributivas salariales o extrasalariales por trabajos que tienen el mismo valor entre hombres y mujeres del equipo propio. Analizar, también, la fijación de complementos.

> Indicadores	Política retributiva por la gestión que se ha hecho.
	Estudios bianuales sobre la distribución del salario según el sexo.
	Reorganización de los criterios de complementos para la dirección de programas.
	Ratio salarios de mujeres / salarios de hombres, por categoría profesional.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

7.2. Fomentar la elaboración de un documento que regule la promoción interna y la carrera profesional de todo el personal de la UOC.

> Indicadores	Documento que se ha elaborado.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

7.3. Potenciar la publicación de convocatorias internas, con el fin de fomentar la igualdad de condiciones en el acceso a la plaza que se ofrece.

	Número de acciones que se han hecho para potenciar la publicación de este tipo de convocatorias.
> Indicadores	Ratio plazas de estructura que se han publicado internamente / total de plazas de estructura que se han publicado.
	Ratio mujeres/hombres que se han presentado a las plazas.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

7.4. Potenciar la incorporación de pruebas neutras en los procesos de selección.

	Número de acciones que se han hecho para fomentar este tipo de pruebas neutras.
> Indicadores	Número de pruebas neutras que se han implantado en los procesos de selección.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

7.5. Fomentar, en los procesos de selección, la paridad en los equipos.

> Indicadores	Número de acciones que se han hecho para difundir la importancia de lograr esta paridad.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

Eje 8. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género.

8.1. Revisar el uso de las medidas de flexibilidad relacionadas con los permisos de paternidad/maternidad y extenderlas a todo el personal de la UOC.

	Número de medidas que se han revisado.
> Indicadores	Número de personas que se han beneficiado de la extensión de las medidas, es decir, que han pedido flexibilidad horaria.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

8.2. Promover la solicitud de permisos por razones familiares entre los hombres.

	Número de acciones que se han hecho para difundir la importancia de que los hombres pidan permisos por razones familiares.
> Indicadores	Número de hombres que se han acogido a esta solicitud.
> Instrumento	Registro de la Unidad, registro de la UOC.

8.3. Revisar el protocolo específico para prevenir, detectar y tratar cualquier caso de acoso por razón de género y difundirlo entre el personal de la UOC.

	Protocolo que se ha revisado.
> Indicadores	Número de acciones que se han hecho para difundir el protocolo entre el personal de la UOC.
> Instrumento	Registro de la Unidad.

8.4. Adaptar el protocolo específico para prevenir, detectar y tratar cualquier caso de acoso por razón de género en la comunidad universitaria y difundirlo.

	Protocolo que se ha adaptado.
> Indicadores	Número de acciones que se han hecho para difundir el protocolo entre el colectivo de estudiantes y el personal colaborador: noticias en la página de inicio y presentaciones en las sedes.
> Instrumento	Registro de la Unidad.
