

Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019

Presentació

■ Introducció

El concepte d'igualtat del qual partim en aquest Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 és un concepte que defuig que es pugui projectar com a imatge congelada. Es tracta d'un concepte que evoluciona i al qual no fa justícia el retrat immòbil i simplista que de vegades s'hi adjudica. Les relacions de gènere responen a les transformacions de la societat mateixa. Conseqüentment, les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit universitari no es poden abordar com un fenomen aïllat de la realitat social o simplement com un tema d'interès d'un col·lectiu exclusiu de dones. És un tema que ens afecta a totes i tots de la mateixa manera.

Les dones són majoria en la comunitat universitària per la important presència que tenen entre el col·lectiu d'estudiants. Malgrat això, aquesta realitat es capgira a mesura que es va progressant en la carrera acadèmica, de tal manera que les dones que accedeixen a llocs importants dins l'escala jeràrquica del món universitari representen una franca minoria. A Catalunya, aquest fet es va posar en relleu a partir de l'any 2000. Va ser llavors que es va començar a treballar per assolir la igualtat en l'accés als llocs de presa de decisions dins l'acadèmia.

És un fet que el canvi social en matèria de desigualtats de gènere evoluciona de manera lenta, i és important adonar-se de com les institucions que articulen la productivitat i la reproductivitat de la nostra societat (com poden ser el món laboral o familiar) esdevenen un veritable escull en el qual topen totes les iniciatives orientades a transformar les relacions de poder entre homes i dones. No es tracta d'invertir aquestes relacions, mantenint-ne la verticalitat i capgirant simplement el lloc reservat per als uns i les altres, sinó de demostrar que és possible un altre tipus de relacions. De fet, la legislació que s'ha anat desenvolupant en els darrers anys dona peu a treballar en aquest sentit.

El 2004, l'Institut Català de les Dones (ICD) va fer efectiva la coordinació de les polítiques de dones de les diferents administracions, amb vista a avançar en la construcció d'una cultura per a un nou contracte social que oferís atenció integral a les necessitats de les dones, reorganitzés el temps de treball, n'augmentés la presència i la participació en tots els àmbits socials i n'eradicés la violència, i va aconseguir, així, una veritable transversalitat en el desenvolupament de les polítiques socials.

El 14 de novembre de 2005 es va crear la Comissió Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques

de les dones en l'àmbit de l'ensenyament superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya, amb el suport de totes les universitats i del departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria d'universitats. Aquesta comissió té com a objectiu assolir la igualtat de gènere en tots els àmbits universitaris. Amb aquesta finalitat, es van establir uns objectius, una metodologia de treball i un calendari. Durant el 2007 i el 2008 la majoria d'universitats catalanes, inclosa la UOC, es van dotar de plans d'igualtat.

Això, sumat al coneixement expert que aportaren les diferents branques de l'acadèmia, va fer que els plans s'implantessin i es difonguessin tot seguit en el seu àmbit, alhora que es van generar uns corrents interns d'intercanvi de coneixements entre les diferents institucions universitàries, amb la voluntat d'aplicar les polítiques d'igualtat que tot just s'havien acordat. No era una imposició externa, sinó una estratègia que naixia de les necessitats pròpies, les quals van dotar els plans de legitimitat, mitjançant un ampli procés participatiu. Amb noms diferents («Observatori» a la UAB, a la URV i a la URL; «Comissió» a la UB; «Centre» a la UdL; «Unitat» a la UPF i a la UVic, i «Oficina» a la UIB i a la UPC), el model es va anar implantant a les universitats públiques catalanes.

La UOC, amb la voluntat de promoure la igualtat d'oportunitats al si de l'organització, el 2006 es va dotar d'un agent d'igualtat i va constituir la Comissió d'igualtat d'Oportunitats, amb l'encàrrec de fer un diagnòstic i un pla d'igualtat. Amb aquesta aposta institucional clara, es va donar un veritable impuls per a l'elaboració i l'aprovació en Consell de Govern del Pla d'igualtat d'oportunitats, l'any 2008, al qual va seguir un segon pla durant el període 2011-2013.

L'any 2014 es va produir un punt d'inflexió amb la creació de la Unitat d'Igualtat, composta per sis membres, amb l'objectiu de tenir una projecció —interna i externa— més gran i un abast més ambiciós de les actuacions que es plantegen en el nou pla, i que permet un debat més enriquidor i la presa de decisions col·legiada. El primer objectiu de la Unitat ha estat l'elaboració d'aquest Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes que es presenta aquí.

La Unitat d'Igualtat de la UOC s'ha proposat ser coherent amb una ferma voluntat d'obrir mires. Això implica, d'una banda, canviar les percepcions subjectives/individuals entorn de la igualtat d'oportunitats en el nostre entorn universitari; i de l'altra, tenim davant nostre el gran repte de promoure canvis estructurals. Entenem que a partir del moment que el coincideixi en l'estructura de la institució, podrem començar a parlar d'un canvi

real de «cultura» pel que fa a les desigualtats de gènere. Seguint les indicacions de l'actual Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015, la nostra ambició és, doncs, conjuminar les tasques de sensibilització subjectiva amb la implantació de polítiques transversals en la gestió de la UOC (implicant-hi les persones, els equips, els continguts), amb l'objectiu final d'incorporar la perspectiva de gènere a l'ADN institucional.

La Unitat d'Igualtat ha elaborat aquest pla partint de la diagnosi i l'avaluació del pla anterior, amb la incorporació d'actuacions noves i amb la voluntat d'incidir en els punts febles que encara són palesos, com ara la representativitat de les dones en els diferents àmbits, la fractura salarial, la conciliació i la difusió del protocol d'assetjament.

A tall d'exemple, un dels objectius d'aquest Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes és la normalització de la producció i la gestió de dades desagregades per sexe en tots els àmbits d'actuació de la casa. Això implica no solament afegir un camp d'informació a les nostres bases de dades, sinó, sobretot, canviar la manera com una universitat virtual actual concep la informació amb què es defineix a si mateixa. Per a aquesta qüestió, ens remetem a la legislació catalana i, en concret, a la Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i al desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.

El principi inspirador d'aquest pla, doncs, no és sinó reconèixer la diferència de ser dona i home per tal que des de l'organització es tinguin en compte les diferents necessitats de l'una i de l'altre, de manera que es pugui donar resposta a les seves expectatives diferents en el desenvolupament lliure del seu projecte de vida, sense ser condicionades pels rols tradicionals atribuïts segons el sexe.

■ Eixos principals del Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019

El Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019 que es presenta a continuació parteix d'una diagnosi de gènere, duta a terme l'any 2014, amb la finalitat d'avaluar l'estat de la igualtat efectiva

entre dones i homes dins la UOC, un cop acabat el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UOC 2011-2013. Els resultats d'aquesta diagnosi han permès identificar vuit eixos prioritaris d'actuació, dins dels quals s'han inclòs, d'una banda, fites que no s'havien assolit en el pla anterior i, de l'altra, nous objectius orientats a reforçar encara més els pilars de la igualtat entre dones i homes a la UOC. El pla defineix les accions que es consideren més rellevants durant els quatre anys que durarà el procés d'implantació, però en cap cas abasta totes les accions que serien necessàries per a aconseguir una igualtat total dins la Universitat. El pla esdevé, en aquest sentit, un treball en curs per a la institucionalització de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes dins la UOC: en concret, una continuació de les accions de sensibilització i de posada en agenda del tema, encetades per l'antiga Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i, al mateix temps, un antecedent per a futurs plans i accions que permetin consolidar encara més el tema. Finalment, el pla parteix del principi que l'establiment de la igualtat és responsabilitat de tota la comunitat UOC, motiu pel qual les accions que s'hi plantegen tenen un caràcter marcadament transversal, amb la Unitat d'Igualtat com a òrgan coordinador.

Les accions que s'han de desenvolupar en el període 2015-2019 s'agrupen en vuit eixos principals:

- > Eix 1. Consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- > Eix 2. Fer visibles les desigualtats de gènere i sensibilitzar sobre aquesta qüestió.
- > Eix 3. Incorporar una perspectiva no sexista i no androcèntrica en les comunicacions i publicacions de la UOC.
- > Eix 4. Promoure la introducció transversal de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i la recerca.
- > Eix 5. Procurar que hi hagi una representació equilibrada en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions.
- > Eix 6. Promoure la paritat en les activitats acadèmiques.
- > Eix 7. Promoure l'accés al treball i la promoció de les carreres professionals.
- > Eix 8. Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

Accions

Eix 1. Consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes.

1.1. Consolidar la Unitat d'Igualtat en l'estructura organitzativa de la UOC.

	Nombre d'actes organitzats per la Unitat.
	Nombre d'incidències reportades pel personal de la UOC que han estat ateses per la Unitat.
	Nombre de consultes institucionals amb dimensió de gènere, fetes per la Direcció, que han estat ateses per la Unitat.
> Indicators	Nombre d'aparicions de la Unitat a la pàgina d'inici de la UOC i en el Campus.
	Percentatge de personal de la UOC que coneix la Unitat i les seves funcions i serveis.
	Percentatge de personal de la UOC que té una percepció positiva del paper de la Unitat dins la UOC.
	Reconeixement de la dedicació dels membres a la Unitat.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat, enquesta i entrevistes.

1.2. Elaborar una carta de serveis de la Unitat, fer-ne la difusió i promoure'n l'aplicació.

	Carta de serveis que s'ha fet.
	Carta de serveis que s'ha publicat.
> Indicators	Nombre de serveis inclosos a la carta.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la carta entre el personal de la UOC.
	Percentatge de personal de la UOC que ha fet ús dels serveis de la carta.
> Instrument	Registre de la Unitat, enquesta.

1.3. Fer una prova pilot sobre l'elaboració d'informes d'impacte de gènere en l'activitat ordinària de la UOC, prèviament a l'adopció de mesures.

	Prova pilot que s'ha fet.
> Indicators	Nombre de mesures que s'han inclòs a la prova pilot.
	Nombre de recomanacions que s'han generat a partir de la prova pilot.
	Nombre d'àrees/estudis que han col·laborat en la prova pilot.
> Instrument	Registre de la Unitat.

1.4. Fomentar el desglossament per sexe de les dades del personal i del col·lectiu d'estudiants per part de les diferents àrees de la UOC, utilitzant com a base de referència els indicadors de la diagnosi.

> Indicadors	Nombre d'accions que s'han fet per tal que cada àrea desglossi per sexe la informació relativa a cada indicador.
	Percentatge de dades del personal i del col·lectiu d'estudiants que s'han desglossat per sexe, sobre el total de dades que s'indiquen a la diagnosi.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

1.5. Elaborar una base de dades a partir de les dades del personal i del col·lectiu d'estudiants desglossades per sexe, utilitzant com a base de referència els indicadors de la diagnosi, i fer-ne la difusió.

> Indicadors	Base de dades que s'ha fet.
	Nombre d'informes, de caràcter periòdic o temàtic, elaborats a partir de les dades.
	Nombre de notícies publicades a partir d'aquestes dades o informes.
	Nombre d'ítems que s'han inclòs a la base de dades.
	Nombre d'àrees que han col·laborat en la realització de la base de dades.
> Instrument	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la base de dades entre el personal de la UOC.
	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

1.6. Fer un informe de diagnosi de gènere global quan s'acabi el pla, a partir d'informació quantitativa i qualitativa.

> Indicadors	Informe de diagnosi que s'ha fet.
	Informe de diagnosi que s'ha publicat.
	Nombre d'àrees que han col·laborat en la realització de l'informe.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre l'informe de diagnosi entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

1.7. Quantificar els costos directes i indirectes de la implantació de les accions del pla en cadascuna de les àrees.

> Indicadors	Pressupost inicial amb les partides dels dos tipus de costos.
	Apartat, dins el document d'avaluació del pla, amb l'execució pressupostària dels dos tipus de costos.
> Instrument	Registre de la Universitat.

Eix 2. Fer visibles les desigualtats de gènere i sensibilitzar sobre aquesta qüestió.

2.1. Publicar i difondre el pla d'igualtat i fer la diagnosi de tota la comunitat universitària.

	Pla que s'ha publicat.
> Indicadors	Nombre de visites a la pàgina web on s'ha penjat el pla. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre el pla.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

2.2. Repensar el portal d'igualtat de la UOC i actualitzar l'espai d'igualtat a la nova IntraUOC.

	Portal actualitzat.
> Indicadors	IntraUOC actualitzada. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre el portal i l'espai d'igualtat de la nova IntraUOC entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

2.3. Fer un estudi que permeti examinar en profunditat la cultura de gènere a la UOC.

	Estudi que s'ha fet.
> Indicadors	Nombre de participants en l'enquesta i les entrevistes que s'han fet amb motiu de l'estudi. Nombre d'accions que s'han fet per a difondre les conclusions de l'estudi entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

2.4. Recollir i sistematitzar informació relativa a la situació laboral i familiar del col·lectiu d'estudiants per a analitzar-la en el futur.

> Indicador	Nombre d'accions que s'han fet per a recollir i sistematitzar la informació.
> Instrument	Registre de la Universitat.

2.5. Incorporar estudiants de pràcticum que col·laborin en els estudis i en les proves pilot que s'han fet a la Unitat.

> Indicador	Nombre d'estudiants de pràcticum que s'han incorporat a la Unitat.
> Instrument	Registre de la Unitat.

Eix 3. Incorporar una perspectiva no sexista i no androcèntrica en les comunicacions i publicacions de la UOC.

3.1. Elaborar una guia per al tractament no sexista i no androcèntric de la imatge, fer-ne la difusió i promoure'n l'aplicació.

	Guia que s'ha fet.
	Guia que s'ha publicat.
> Indicadors	Nombre d'àrees/estudis que han col·laborat en la guia.
	Nombre de visites a la pàgina web en la qual s'ha penjat el document de la guia.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la guia entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

3.2. Revisar la guia lingüística per a un ús no sexista del llenguatge, fer-ne la difusió i promoure'n l'aplicació.

	Guia revisada.
> Indicadors	Nombre d'àrees/estudis que han col·laborat en la guia.
	Nombre de visites a la pàgina web en la qual s'ha penjat el document de la guia.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la guia entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

Eix 4. Promoure la introducció transversal de la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i la recerca.

4.1. Fer una prova pilot per a analitzar el tractament de la perspectiva de gènere en els materials didàctics i els plans docents i proposar recomanacions sobre aquesta qüestió.

	Prova pilot que s'ha fet.
	Nombre de plans docents que s'han analitzat.
	Nombre de materials didàctics que s'han analitzat.
> Indicadors	Nombre d'aspectes detectats que s'han pres en consideració.
	Nombre d'estudis que han col·laborat en la prova pilot.
	Nombre de recomanacions que s'han generat a partir de la prova pilot.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre les recomanacions entre el professorat.
> Instrument	Registre de la Unitat.

4.2. Promocionar bones pràctiques per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, fer-ne la difusió i promoure'n l'aplicació.

	Nombre de bones pràctiques que s'han promocionat.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre de les propostes de bones pràctiques entre el personal de la UOC.
> Indicadors	Nombre d'àrees, grups operatius, estudis, etc., que han estat destinataris de les accions de difusió de les propostes.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la perspectiva de gènere en projectes d'innovació docent.
	Nombre de projectes d'innovació docent que han incorporat una perspectiva de gènere.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

4.3. Promoure la formació específica en temes de gènere en l'oferta formativa d'@teneu i de la Universitat Oberta d'Hivern i la Universitat Oberta d'Estiu.

	Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a l'@teneu.
> Indicadors	Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a la Universitat Oberta d'Hivern.
	Nombre d'assignatures de temes de gènere que s'han ofert a la Universitat Oberta d'Estiu.
> Instrument	Registre de la Universitat.

4.4. Promoure internament que els grups de recerca incorporin la perspectiva de gènere en el disseny i el plantejament dels projectes d'investigació.

	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la perspectiva de gènere en projectes de recerca.
> Indicadors	Nombre de projectes de recerca que han incorporat una perspectiva de gènere en alguna de les fases.
	Nombre de grups de recerca que han incorporat una perspectiva de gènere en projectes de recerca.
> Instrument	Registre de la Unitat, enquesta i entrevistes.

Eix 5. Procurar que hi hagi una representació equilibrada en els diferents òrgans i àmbits de presa de decisions.

5.1. Explorar les vies d'introducció de mesures concretes per a implantar la paritat de sexes en tots els òrgans de govern i de representació de la UOC.

	Nombre de disposicions que s'han analitzat.
> Indicadors	Nombre de mesures que s'han proposat.
	Nombre d'àrees, grups operatius, estudis, etc., que han estat destinataris de les mesures.
> Instrument	Registre de la Unitat.

5.2. Explorar les vies d'introducció de mesures concretes per a implantar la paritat de sexes en la composició dels grups de recerca i promoure la presentació de les dones com a investigadores principals dels equips.

> Indicadors	Nombre de disposicions que s'han analitzat.
	Nombre de mesures que s'han proposat.
> Instrument	Registre de la Unitat.

Eix 6. Promoure la paritat en les activitats acadèmiques.

6.1. Vetllar per una distribució equilibrada d'autors i d'autores de materials docents en els programes dels diferents estudis.

> Indicadors	Nombre d'accions, orientades al professorat, que s'han fet per a difondre la importància d'assolir una paritat en l'autoria de materials docents.
	Ràtio dones/homes en l'autoria de material, total i desglossat per estudis.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

6.2. Fer accions de sensibilització per a una selecció paritària d'experts i d'expertes, conferenciant i convidats i convidades en els actes institucionals de la UOC.

> Indicador	Nombre d'accions, orientades al professorat, que s'han fet per a difondre la importància d'assolir una paritat en la composició dels actes institucionals de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat.

Eix 7. Promoure l'accés al treball i la promoció de les carreres professionals.

7.1. Garantir que les polítiques no promouran diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs que tenen el mateix valor entre homes i dones de l'equip propi. Analitzar, també, la fixació de complements.

> Indicadors	Política retributiva per la gestió que s'ha fet.
	Estudis bianuals sobre la distribució del salari segons el sexe.
	Reorganització dels criteris de complements per la direcció de programes.
	Ràtio salaris de dones / salaris d'homes, per categoria professional.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

7.2. Fomentar l'elaboració d'un document que reguli la promoció interna i la carrera professional de tot el personal de la UOC.

> Indicador	Document que s'ha elaborat.
> Instrument	Registre de la Unitat.

7.3. Potenciar la publicació de convocatòries internes, amb la finalitat de fomentar la igualtat de condicions en l'accés a la plaça que s'ofereix.

	Nombre d'accions que s'han fet per a potenciar la publicació d'aquest tipus de convocatòries.
> Indicadors	Ràtio places d'estructura que s'han publicat internament / total de places d'estructura que s'han publicat. Ràtio dones/homes que s'han presentat a les places.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

7.4. Potenciar la incorporació de proves neutres en els processos de selecció.

	Nombre d'accions que s'han fet per a fomentar aquest tipus de proves neutres.
> Indicadors	Nombre de proves neutres que s'han implantat en els processos de selecció.
> Instrument	Registre de la Unitat.

7.5. Fomentar, en els processos de selecció, la paritat en els equips.

> Indicador	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la importància d'assolir aquesta paritat.
> Instrument	Registre de la Unitat.

Eix 8. Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

8.1. Revisar l'ús de les mesures de flexibilitat relacionades amb els permisos de paternitat/maternitat i estendre-les a tot el personal de la UOC.

	Nombre de mesures que s'han revisat.
> Indicadors	Nombre de persones que s'han beneficiat de l'extensió de les mesures, és a dir, que han demanat flexibilitat horària.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

8.2. Promoure la sol·licitud de permisos per raons familiars entre els homes.

	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre la importància del fet que els homes demanin permisos per raons familiars.
> Indicadors	Nombre d'homes que s'han aollit a aquesta sol·licitud.
> Instrument	Registre de la Unitat, registre de la Universitat.

8.3. Revisar el protocol específic per a prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere i fer-ne la difusió entre el personal de la UOC.

> Indicadors	Protocol que s'ha revisat.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre el protocol entre el personal de la UOC.
> Instrument	Registre de la Unitat.

8.4. Adaptar el protocol específic per a prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere a la comunitat universitària i fer-ne la difusió.

> Indicadors	Protocol que s'ha adaptat.
	Nombre d'accions que s'han fet per a difondre el protocol entre el col·lectiu d'estudiants i el personal col·laborador: notícies a la pàgina d'inici i presentacions a les seus.
> Instrument	Registre de la Unitat.