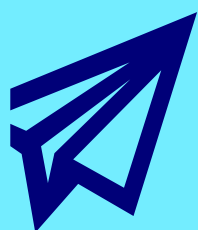


Uoc



Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya Resum Executiu

Associació Institut Quotidiana

NIF: G-65571861

C/ Casp, 43, 08015 Barcelona

Març de 2019

Universitat Oberta
de Catalunya



La plantilla de personal percep que la UOC té una cultura organitzativa favorable a la igualtat.

Aquest document és el recull d'un conjunt d'indicadors que tenen com a objectiu mostrar la realitat de la UOC amb la perspectiva de gènere, és a dir, analitzar quines són les relacions de gènere que es donen en el marc de les relacions laborals o estudiantils que s'inclouen a la UOC.

En aquest sentit, cal destacar que les informacions més rellevants que es desenvolupen en les pàgines següents giren entorn de les apostes de la Universitat en favor de les polítiques d'igualtat, entorn de l'assoliment d'una cultura organitzativa a favor de la igualtat de gènere i del grau d'incorporació d'una perspectiva inclusiva i no androcèntrica en la comunicació, la imatge i el llenguatge. També presenta informació respecte de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca i la docència, respecte de la composició de la comunitat universitària tenint en compte els diversos col·lectius, categories professionals, tipus d'estudis i càrrecs de responsabilitat i lideratge, i també respecte de l'assumpció de la igualtat de gènere en les condicions laborals, fent un èmfasi especial en les possibles situacions de discriminació o assetjament sexual o per raó de sexe.

L'aportació principal d'aquest treball és la radiografia de la situació actual de la UOC en matèria d'igualtat entre homes i dones, en què cal destacar l'aposta clara de la Universitat per l'impuls de la igualtat —fet demostrat a partir dels nombrosos plans d'igualtat implantats i del creixement dels recursos destinats a la Unitat d'Igualtat.

La UOC té un ample marge de millora per a contribuir a reduir la bretxa digital de gènere que hi ha actualment a Catalunya.

Pel que fa a la cultura organitzativa de la UOC, malgrat que hi ha un nombre baix de formacions per a incorporar la perspectiva de gènere per al personal acadèmic i per al personal de gestió, hi ha un alt nombre d'accions en favor de la sensibilització de la comunitat universitària envers la igualtat de gènere. Aquest fet es relaciona directament amb l'aposta institucional clara que fa la UOC en aquesta matèria —fet que també percep la plantilla de personal.

En l'anàlisi de la comunicació, la imatge i el llenguatge, cal destacar que la UOC és una institució que fa una aposta clara per la visibilització de les dones en diversos rols i diversos àmbits; tot i així, en alguns casos es detecta un ús no inclusiu del llenguatge escrit.

La perspectiva de gènere en la recerca i la docència és un aspecte clau que ha de tenir en compte la UOC i, en aquest sentit, cal destacar l'existència de voluntat per part del professorat d'incorporar estratègies per a reduir els rols de gènere en les dinàmiques a l'aula. Així, cal destacar la importància de l'entorn virtual com una especificitat de la UOC, que pot facilitar la participació de les dones en algunes situacions, malgrat que no es detecta un canvi substancial respecte de les dinàmiques de gènere que es donen a les aules presencials. En la recerca, la perspectiva de gènere només és inclosa en alguns estudis concrets, i no ho és de manera transversal en el gran gruix d'estudis que ofereix la Universitat. En aquest sentit, cal destacar que la distribució dels estudiants, amb una baixa proporció de dones en les carreres relacionades amb les noves tecnologies —àmbit tradicionalment associat a la masculinitat—, és manifestament desproporcionada.

Resum executiu

L'entorn digital de la UOC és una especificitat que es valora com una oportunitat per a facilitar la conciliació, i dificulta l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Es percep certa segregació vertical, i també segregació horitzontal —tant en l'alumnat com en el personal acadèmic—, col·lectius en què hi ha una distribució no equilibrada segons el sexe en els diferents àmbits d'estudi.

La composició de la comunitat universitària de la UOC és majoritàriament femenina, malgrat que aquesta diagnosi mostra com no hi ha una composició equilibrada en alguns dels càrrecs de responsabilitat o de lideratge, o d'algunes categories professionals més valorades socialment, que són ocupats majoritàriament per homes.

Així, de manera similar al conjunt de les universitats catalanes, a la UOC, els rols de gènere produeixen que hi hagi àmbits masculinitzats i altres de feminitzats.

L'existència de desigualtats entre homes i dones en l'accés, la promoció, la formació i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar és una qüestió que es tracta en el darrer eix d'aquest document, en què es destaca que una de les principals limitacions de la UOC en matèria de desigualtats de gènere en les condicions laborals és la manca d'informació per tal de poder fer-ne una anàlisi àmplia, i per tal de poder fer un seguiment d'aquests indicadors que permeti a la institució saber si aquestes qüestions milloren, empitjoren o es mantenen inamovibles. En aquest sentit, la bretxa salarial i l'abandonament de l'assetjament sexual i per raó de sexe són àmbits, malgrat que les dades no mostren situacions de gran desigualtat entre homes i dones, especialment sensibles, en els quals la UOC té marge de millora.

Per concloure, cal destacar que la UOC presenta un balanç ambivalent pel que fa a les relacions de gènere segons l'àmbit analitzat. Així, hi ha una cultura organitzativa en favor de la igualtat i es donen les condicions perquè aquesta se segueixi reforçant, malgrat que hi ha marge de millora en el compromís institucional en la igualtat de gènere.

Resum executiu

Eix 1. Eines per a la consolidació institucional de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes

Indicadors	Punts forts	Punts febles
1.1. Existència d'un pla d'igualtat de la UOC	La UOC ha disposat de plans d'igualtat des de l'any 2008 fins a l'actualitat.	
1.2. Adequació del Pla d'igualtat de la UOC	El pla d'igualtat vigent de la UOC incorpora un ampli ventall d'accions.	El pla d'igualtat vigent de la UOC conté accions a les quals manca concreció perquè siguin desenvolupades.
1.3. Existència d'una unitat d'igualtat i posició en l'organigrama	Existeix una unitat d'igualtat amb un equip i uns objectius de treball.	
1.4. Adequació de la Unitat d'Igualtat (anàlisi de l'estructura i el funcionament)	S'ha donat un creixement dels recursos personals destinats a la Unitat d'Igualtat.	La UOC té dificultats per a sistematitzar la recollida de dades desagregades per sexe per a analitzar la situació en matèria d'igualtat de gènere.
1.5. Existència i dedicació de la figura de l'agent d'igualtat	La Unitat d'Igualtat té una persona que n'exerceix la coordinació.	
1.6. Adequació del pressupost de la Unitat d'Igualtat als objectius de la mateixa Unitat	Els darrers anys, la Unitat d'Igualtat augmenta el pressupost i es dota de personal.	

Resum executiu

Eix 2. Cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere

Indicadors	Punts forts	Punts febles
2.1. Nombre de formacions i formacions obligatòries en perspectiva de gènere per al personal acadèmic	Hi ha formació optativa en matèria de perspectiva de gènere per al personal acadèmic, malgrat que és poca.	No hi ha formació obligatòria en matèria de perspectiva de gènere.
2.2. Nombre de participants segons el sexe en les formacions al personal acadèmic en perspectiva de gènere		No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere per al personal acadèmic.
2.3. Nombre de formacions en perspectiva de gènere ofertes al personal de gestió		No s'ha portat a terme cap formació per al personal de gestió en matèria d'igualtat de gènere.
2.4. Nombre de participants segons el sexe en les formacions al personal de gestió en perspectiva de gènere		No es disposa de dades respecte de l'assistència a les formacions en matèria d'igualtat de gènere per al personal de gestió.
2.5. Nombre d'accions de sensibilització entorn de la igualtat de gènere adreçades al conjunt de la comunitat universitària.	Hi ha un nombre estable d'accions de sensibilització entorn de la igualtat de gènere.	
2.6. Percepció de l'existència d'una cultura organitzativa en favor de la igualtat.	Hi ha un percentatge elevat de persones treballadores que consideren que la UOC té una cultura en favor de la igualtat de gènere.	La plantilla de personal opina majoritàriament que la UOC no vetlla per una cultura organitzativa en favor de la igualtat de gènere.
2.7. Existència de perspectiva de gènere transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC		No s'incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal en l'agenda dels òrgans de governança de la UOC.

Resum executiu

Eix 3. Comunicació, imatge i llenguatge

Indicadors	Punts forts	Punts febles
3.1. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació externa	La UOC, en la seva comunicació, incorpora la perspectiva de gènere en la mesura que visibilitza les dones.	No fa servir un llenguatge inclusiu i no androcèntric de manera sistemàtica.
3.2. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna	El personal de gestió té la percepció que incorpora el llenguatge no sexista i no androcèntric en la tasca laboral.	No es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació institucional interna de manera sistemàtica.
3.3. Ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent	Hi ha personal docent que fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge.	No es fa un ús inclusiu i no sexista del llenguatge en la comunicació interna de l'activitat docent de manera sistemàtica.
3.4. Existència d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge	La UOC disposa d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge.	Aquesta guia és pendent de revisió i no té caràcter normatiu.
3.5. Percepció de la sensibilitat de gènere en l'ús d'un llenguatge no sexista per part de la comunitat universitària	El personal acadèmic i el personal de gestió perceben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista ni androcèntrica en la comunicació visual i escrita.	

Resum executiu

Eix 4. La perspectiva de gènere en els continguts de la recerca i la docència

Indicadors	Punts forts	Punts febles
4.1. Proporció de programes de doctorat especialitzats en igualtat de gènere respecte del total		No hi ha cap programa de doctorat que incorpori una especialització en matèria d'igualtat de gènere.
4.2. Proporció de grups i projectes de recerca específics de gènere per àmbit de coneixement respecte del total	L'11% dels grups de recerca treballa continguts específics de gènere.	
4.3. Percepció del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, no específicament relacionats amb el gènere	El personal acadèmic està a favor de mesures per a incorporar la perspectiva de gènere en els projectes i els grups de recerca.	La majoria del personal acadèmic no percep que s'incorpori la perspectiva de gènere en els projectes i els grups de recerca.
4.4. Existència d'accions desenvolupades per la UOC per a promoure la perspectiva de gènere en la recerca i l'impacte de les accions	La UOC porta a terme una àmplia llista d'actuacions en favor de la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca.	
4.5. Proporció de graus, postgraus i màsters en matèria d'igualtat de gènere		No hi ha cap grau, postgrau o màster en matèria d'igualtat de gènere.
4.6. Proporció d'assignatures d'igualtat de gènere en els graus, els postgraus i els màsters	Hi ha més d'un 30% de graus amb, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.	Només hi ha un 5% de postgraus i màsters amb, com a mínim, una assignatura en matèria d'igualtat de gènere.
4.7. Percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters		La percepció del grau d'incorporació de la transversalitat de gènere als graus, els postgraus i els màsters és baixa pel que fa als graus.

Resum executiu

Eix 5. Presència i representació de dones i homes

Indicadors	Punts forts	Punts febles
5.1. Composició equilibrada segons el sexe i l'edat de la plantilla de personal	Hi ha una composició equilibrada del personal acadèmic segons el sexe i l'edat.	No hi ha paritat en la composició del personal de gestió, i s'hi observa segregació horitzontal, malgrat que no s'observa una composició desequilibrada segons l'edat.
5.2. Composició equilibrada de la plantilla de personal segons el sexe i l'antiguitat	No s'observen diferències rellevants entre l'antiguitat d'homes i dones de la plantilla de personal.	
5.3. Composició equilibrada del personal docent segons el sexe, la categoria i l'àmbit de coneixement	S'observa una composició equilibrada en la majoria de les categories professionals del personal docent.	El personal docent és un col·lectiu en què es dona segregació horitzontal.
5.4. Composició equilibrada del personal investigador segons el sexe i l'àmbit de coneixement	Hi ha una composició equilibrada del personal investigador.	
5.5. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el tipus de contracte.	El personal de gestió està feminitzat.	Les dones són majoria entre el personal de gestió amb contractes temporals.
5.6. Composició equilibrada del personal de gestió segons el sexe i el càrrec		Es percep segregació vertical en el personal de gestió.
5.7. Composició equilibrada del personal docent col·laborador segons el sexe i l'àmbit de coneixement	El personal docent col·laborador té una composició equilibrada.	Es detecta segregació horitzontal entre el personal docent col·laborador.
5.8. Composició equilibrada dels tutors i tutores segons el sexe i l'àmbit de coneixement	Les tutories tenen una composició equilibrada.	Es detecta segregació horitzontal entre el personal que ocupa tasques de tutoria.
5.9. Composició equilibrada dels òrgans de direcció dels programes de doctorat segons el sexe	Hi ha paritat en la coordinació dels programes de doctorat.	La direcció de l'Escola de Doctorat és un lloc ocupat per un home durant els darrers quatre anys.

Resum executiu

Indicadors	Punts forts	Punts febles
5.10. Composició equilibrada del personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat segons el sexe		No hi ha paritat entre el personal de direcció de tesi dels programes propis de doctorat.
5.11. Composició equilibrada de les tutories dels programes propis de doctorat segons el sexe	Hi ha paritat en un dels programes de doctorat.	Les tutories dels programes propis de doctorat tenen una composició masculinitzada.
5.12. Composició equilibrada del personal de l'IN3 segons el sexe	Hi ha paritat a l'IN3 i no s'hi observa segregació vertical.	
5.13. Composició equilibrada dels projectes de recerca segons el sexe	Hi ha paritat entre les persones que fan d'investigador o investigadora principal dels projectes de recerca.	
5.14. Composició equilibrada dels grups de recerca segons el sexe	En la majoria dels grups de recerca hi ha més d'un 50% de dones.	Hi ha segregació horitzontal en els grups de recerca.
5.15. Proporció de dones investigadores principals respecte del total de personal investigador principal dels grups de recerca	Hi ha una composició equilibrada de les persones investigadores principals als grups de recerca.	
5.16. Composició equilibrada de l'alumnat de la UOC segons el sexe	En l'alumnat de la UOC hi ha una presència elevada de dones.	
5.17. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el grau		Hi ha segregació horitzontal en la composició d'alguns graus.
5.18. Composició equilibrada, segons el sexe, de l'alumnat segons la branca de coneixement en relació amb la resta d'universitats catalanes		La segregació horitzontal, en els graus on es dona, és superior a la UOC que al conjunt de les universitats catalanes.
5.19. Composició equilibrada de l'alumnat segons el sexe i el màster		Es detecta segregació horitzontal en la composició d'alguns màsters i postgraus.

Resum executiu

Indicadors	Punts forts	Punts febles
5.20. Taxa de rendiment de l'alumnat de grau i de màster segons el sexe	No hi ha diferències rellevants entre la taxa de rendiment d'homes i dones.	
5.21. Proporció de tesis llegides per dones respecte del total de tesis llegides	Hi ha una composició equilibrada de les lectures de tesi.	Les dones que llegeixen la tesi constitueixen una proporció inferior a les dones amb una beca de doctorat.
5.22. Composició equilibrada del personal predoctoral segons el sexe	Hi ha una composició equilibrada de les persones que obtenen beques internes de doctorat.	Hi ha una majoria d'homes entre les persones que obtenen beques externes.
5.23. Composició equilibrada dels doctorands i doctorandes segons el sexe i l'àrea de recerca	Hi ha una composició equilibrada del conjunt de doctorands.	Es troba segregació horitzontal en un programa de doctorat, que està masculinitzat.
5.24. Presència de dones i homes en els òrgans de govern unipersonals		No hi ha presència de dones en els dos càrrecs amb més poder i rellevància del govern.
5.25. Composició equilibrada dels càrrecs de govern col·legiats segons el sexe	El Consell de Govern té una composició paritària.	El Consell de Direcció té només un 22% de dones.
5.26. Presència de dones i homes als càrrecs unipersonals en l'àmbit dels estudis	Hi ha una composició equilibrada de les direccions d'estudis i de les direccions de programa.	No hi ha una composició equilibrada de les sotsdireccions d'estudis.

Resum executiu

Eix 6. Condicions laborals i igualtat de gènere en la promoció de la carrera professional

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.1. Proporció de dones que han gaudit de processos de promoció interna respecte del conjunt de les persones que han gaudit de processos de promoció interna	No s'observa infrarepresentació de les dones als processos de promoció interna.	
6.2. Composició equilibrada dels tribunals de selecció de personal segons el sexe		No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de selecció de personal, ni del personal acadèmic ni del personal de gestió.
6.3. Composició equilibrada dels tribunals de promoció de personal segons el sexe		No es disposa d'informació respecte del sexe de les persones que han participat en els tribunals de promoció de personal, ni del personal acadèmic ni del personal de gestió.
6.4. Existència de perspectiva de gènere de la normativa de selecció de personal	El personal propi té la percepció que la UOC incorpora la perspectiva de gènere en la normativa de selecció de personal.	La documentació analitzada mostra que no existeix cap clàusula que asseguri la contractació equilibrada segons el sexe del personal.
6.5. Existència de perspectiva de gènere en la normativa de promoció de personal	El personal propi considera que la UOC té en compte la perspectiva de gènere en els processos de promoció interna del personal treballador.	No hi ha cap normativa que reguli la promoció del personal.
6.6. Participants del personal acadèmic en cursos de formació segons el sexe		Hi ha una manca de seguiment de la participació en els cursos de formació.
6.7. Participants del personal de gestió en cursos de formació segons el sexe		No es disposa de la composició de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger.

Resum executiu

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.8. Composició equilibrada de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe		No es disposa de la composició de les persones que han gaudit d'estades de recerca a l'estranger segons el sexe.
6.9. Proporció d'ajuts a la recerca atorgats a dones respecte del conjunt dels ajuts a la recerca atorgats, segons un institut de recerca	Les dones accedeixen a les diverses ajudes a la recerca atorgades.	
6.10. Distribució de la plantilla segons trams salarials		Hi ha una distribució desigual d'homes i dones en els trams salarials.
6.11. Bretxa salarial de gènere entre el personal acadèmic	La bretxa salarial existent es dona només com a conseqüència de casos puntuals i no és generalitzada.	Hi ha categories professionals del personal acadèmic amb una bretxa salarial elevada.
6.12. Bretxa salarial de gènere entre el personal de recerca	Hi ha una categoria professional del personal de recerca en què no es troba bretxa salarial.	Hi ha categories professionals del personal de recerca amb existència de bretxa salarial.
6.13. Bretxa salarial de gènere entre el personal de gestió		Es dona una bretxa salarial en favor dels homes en la majoria de categories professionals, malgrat que aquestes diferències són molt petites.
6.14. Composició equilibrada d'honoris causa segons el sexe		Hi ha una sobrerrepresentació masculina entre les persones nomenades per la UOC amb la distinció d'honoris causa l'any 2018.
6.15. Composició equilibrada segons el sexe de les persones receptores d'altres premis (premis a la innovació docent, premis a la recerca, premis a TFG, premis a tesis de màster...)	No hi ha sobrerrepresentació dels homes entre les persones premiades amb altres distincions.	
6.16. Existència de mecanismes de prevenció, detecció i abordament de l'assetjament sexual o per raó de sexe	La UOC disposa d'un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	No disposa d'estratègies per a la detecció. La majoria del personal de la UOC desconeix l'existència del protocol o no valora les gestions dels casos com a satisfactòries.

Resum executiu

Indicadors	Punts forts	Punts febles
6.17. Existència de percepció de discriminació i assetjament	La major part de la comunitat universitària no percep situacions de discriminació o assetjament	Apareixen respostes del personal acadèmic i del personal de gestió que denuncien casos de discriminació i assetjament.
6.18. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a les reduccions de jornada segons el sexe	No s'observen diferències rellevants en el gaudi de les mesures de reducció de jornada entre homes i dones.	
6.19. Distribució equilibrada de les persones que s'acullen a permisos de paternitat o maternitat segons el sexe	No hi ha diferències rellevants entre l'accés de dones i homes als permisos de paternitat i maternitat.	
6.20. Distribució equilibrada, segons el sexe, de les sol·licituds actives d'e-treball segons el tipus de personal		No es disposa d'aquesta informació.
6.21. Prevalença de cada motiu de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe		No es disposa d'aquesta informació.
6.22. Motius de les sol·licituds actives d'e-treball per sexe		No es disposa d'aquesta informació.
6.23. Percepció de l'accés a les mesures de conciliació	El personal propi valora de manera majoritària que la UOC facilita la conciliació en la tasca diària i en els equips de treball.	

Barcelona
Bogotà
Ciutat de Mèxic
Madrid
Palma
Sevilla
València

Seu central
Av. del Tibidabo, 39-43
08035 Barcelona
(+34) 932 532 300

Totes les seus a
seus.uoc.edu

uoc.edu

 @UOCuniversitat
 @UOCrespon
 UOC
 UOC.universitat