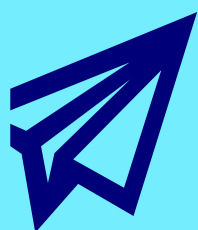


Uoo



Diagnóstico de la igualdad de género en la Universitat Oberta de Catalunya Resumen Ejecutivo

Associació Institut Quotidiana

NIF: G-65571861

C/ Casp, 43, 08015 Barcelona

Marzo de 2019

Universitat Oberta
de Catalunya



La plantilla de personal percibe que la UOC tiene una cultura organizativa favorable a la igualdad.

La UOC tiene un amplio margen de mejora para contribuir a reducir la brecha digital de género existente en la actualidad en Cataluña.

Este documento es la recopilación de un conjunto de indicadores que tienen como objetivo mostrar la realidad de la UOC con la perspectiva de género, es decir, analizar cuáles son las relaciones de género que se dan en el marco de las relaciones laborales o estudiantiles que se incluyen en la UOC.

En este sentido, cabe destacar que las informaciones más relevantes que se desarrollan en las siguientes páginas giran en torno a las apuestas de esta universidad en favor de las políticas de igualdad, en torno a la consecución de una cultura organizativa a favor de la igualdad de género y al grado de incorporación de una perspectiva inclusiva y no androcéntrica en la comunicación, la imagen y el lenguaje. También presenta información respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia, respecto a la composición de la comunidad universitaria teniendo en cuenta los diversos colectivos, categorías profesionales, tipos de estudios y cargos de responsabilidad y liderazgo, así como respecto a la asunción de la igualdad de género en las condiciones laborales, haciendo especial énfasis en las posibles situaciones de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo.

La principal aportación de este trabajo es la radiografía de la situación actual de la UOC en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en la que cabe destacar la clara apuesta de esta universidad por el impulso de la igualdad —hecho demostrado a partir de los numerosos planes de igualdad implantados y del crecimiento de los recursos destinados a la Unidad de Igualdad.

En cuanto a la cultura organizativa de la UOC, a pesar de que hay un número bajo de formaciones para incorporar la perspectiva de género para el personal académico y para el personal de gestión, hay un alto número de acciones en favor de la sensibilización de la comunidad universitaria hacia la igualdad de género. Este hecho se relaciona directamente con la clara apuesta institucional que hace la UOC en esta materia —hecho percibido también por la plantilla de personal.

En el análisis de la comunicación, la imagen y el lenguaje, hay que destacar que la UOC es una institución que hace una apuesta clara por la visibilización de las mujeres en varios roles y varios ámbitos; aun así, en algunos casos se detecta un uso no inclusivo del lenguaje escrito.

La perspectiva de género en la investigación y la docencia es un aspecto clave que debe tener en cuenta la UOC y, en este sentido, cabe destacar la existencia de voluntad por parte del profesorado de incorporar estrategias para reducir los roles de género en las dinámicas en el aula. Así, cabe destacar la importancia del entorno virtual como una especificidad de la UOC, que puede facilitar la participación de las mujeres en algunas situaciones, aunque no se detecta un cambio sustancial respecto a las dinámicas de género que se dan en las aulas presenciales. En la investigación, la perspectiva de género está incluida solo en algunos estudios concretos, y no lo está de manera transversal en el gran grueso de estudios que ofrece esta universidad. En este sentido, cabe destacar que la distribución de los estudiantes, con

Resumen Ejecutivo

El entorno digital de la UOC es una especificidad que se valora como una oportunidad para facilitar la conciliación, y dificulta el acoso sexual y por razón de sexo.

Se percibe cierta segregación vertical, y también segregación horizontal —tanto en el alumnado como en el personal académico—, colectivos en los que hay una distribución no equilibrada según el sexo en los diferentes ámbitos de estudio.

una baja proporción de mujeres en las carreras relacionadas con las nuevas tecnologías —ámbito tradicionalmente asociado a la masculinidad—, es manifiestamente desproporcionada.

La composición de la comunidad universitaria de la UOC es mayoritariamente femenina, a pesar de que este diagnóstico muestra como no hay una composición equilibrada en algunos de los cargos de responsabilidad o de liderazgo, o de algunas categorías profesionales más valoradas socialmente, cargos que son ocupados mayoritariamente por hombres.

Así, de forma similar al conjunto de las universidades catalanas, en la UOC, los roles de género generan que existan ámbitos masculinizados y otros feminizados.

La existencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, la formación y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es una cuestión de la que se trata en el último eje de este documento, en el que se destaca que una de las principales limitaciones de la UOC en materia de desigualdades de género en las condiciones laborales es la falta de información para poder elaborar un análisis amplio, y para poder desarrollar un seguimiento de estos indicadores que permita a la institución saber si estas cuestiones mejoran, empeoran o se mantienen inamovibles. En este sentido, la brecha salarial y el abordamiento del acoso sexual y por razón de sexo son ámbitos, aunque los datos no muestran situaciones de gran desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente sensibles, en los que la UOC tiene margen de mejora.

En conclusión, cabe destacar que la UOC presenta un balance ambivalente con respecto a las relaciones de género según el ámbito analizado. Así, hay una cultura organizativa en favor de la igualdad y se dan las condiciones para que esta se siga reforzando, a pesar de que hay margen de mejora en el compromiso institucional en la igualdad de género.

Resumen Ejecutivo

Eje 1. Herramientas para la consolidación institucional de las políticas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
1.1. Existencia de un plan de igualdad de la UOC	La UOC ha dispuesto de planes de igualdad desde el año 2008 hasta la actualidad.	
1.2. Adecuación del Plan de igualdad de la UOC	El plan de igualdad vigente de la UOC incorpora un amplio abanico de acciones.	El plan de igualdad vigente de la UOC contiene acciones a las que falta concreción para que sean desarrolladas.
1.3. Existencia de una unidad de igualdad y posición en el organigrama	Existe una unidad de igualdad con un equipo y unos objetivos de trabajo.	
1.4. Adecuación de la Unidad de Igualdad (análisis de su estructura y funcionamiento)	Se ha dado un crecimiento de los recursos personales destinados a la Unidad de Igualdad.	La UOC tiene dificultades para sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo para analizar la situación en materia de igualdad de género.
1.5. Existencia y dedicación de la figura del agente de igualdad	La Unidad de Igualdad cuenta con una persona que ejerce su coordinación.	
1.6. Adecuación del presupuesto de la Unidad de Igualdad a los objetivos de la propia Unidad	En los últimos años, la Unidad de Igualdad aumenta el presupuesto y se dota de personal.	

Resumen Ejecutivo

Eje 2. Cultura organizativa en favor de la igualdad de género

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
2.1. Número de formaciones y formaciones obligatorias en perspectiva de género para el personal académico	Existe formación optativa en materia de perspectiva de género para el personal académico, a pesar de que es poca.	No existe formación obligatoria en materia de perspectiva de género.
2.2. Número de participantes según el sexo en las formaciones al personal académico en perspectiva de género		No se dispone de datos respecto de la asistencia a las formaciones en materia de igualdad de género para el personal académico.
2.3. Número de formaciones en perspectiva de género ofrecidas al personal de gestión		No se ha llevado a cabo ninguna formación para el personal de gestión en materia de igualdad de género.
2.4. Número de participantes según el sexo en las formaciones para el personal de gestión en perspectiva de género		No se dispone de datos respecto de la asistencia a las formaciones en materia de igualdad de género para el personal de gestión.
2.5. Número de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria.	Hay un número estable de acciones de sensibilización en torno a la igualdad de género.	
2.6. Percepción de la existencia de una cultura organizativa en favor de la igualdad.	Hay un elevado porcentaje de personas trabajadoras que consideran que la UOC tiene una cultura en favor de la igualdad de género.	La plantilla de personal opina de forma mayoritaria que la UOC no vela por una cultura organizativa en favor de la igualdad de género.
2.7. Existencia de perspectiva de género transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC		No se incorpora la perspectiva de género de forma transversal en la agenda de los órganos de gobernanza de la UOC.

Resumen Ejecutivo

Eje 3. Comunicación, imagen y lenguaje

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
3.1. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación externa	La UOC, en su comunicación, incorpora la perspectiva de género en tanto que visibiliza a las mujeres.	No utiliza un lenguaje inclusivo y no androcéntrico de forma sistemática.
3.2. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna	El personal de gestión tiene la percepción de que incorpora el lenguaje no sexista y no androcéntrico en la tarea laboral.	No se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación institucional interna de forma sistemática.
3.3. Uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente	Hay personal docente que hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	No se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la comunicación interna de la actividad docente de forma sistemática.
3.4. Existencia de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje	La UOC dispone de una guía para un uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje.	Esta guía está pendiente de revisión y no tiene carácter normativo.
3.5. Percepción de la sensibilidad de género en el uso de un lenguaje no sexista por parte de la comunidad universitaria	El personal académico y el personal de gestión perciben que la UOC incorpora una perspectiva no sexista y no androcéntrica en la comunicación visual y escrita.	

Resumen Ejecutivo

Eje 4. La perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la docencia

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
4.1. Proporción de programas de doctorado especializados en igualdad de género respecto al total		No hay ningún programa de doctorado que incorpore una especialización en materia de igualdad de género.
4.2. Proporción de grupos y proyectos de investigación específicos de género por ámbito de conocimiento respecto al total	El 11 % de los grupos de investigación trabaja temas específicos de género.	
4.3. Percepción del grado de incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación, no específicamente relacionados con el género	El personal académico está a favor de medidas para incorporar la perspectiva de género en los proyectos y los grupos de investigación.	La mayoría del personal académico no percibe que se incorpore la perspectiva de género en los proyectos y los grupos de investigación.
4.4. Existencia de acciones desarrolladas por la UOC para promover la perspectiva de género en la investigación y el impacto de las acciones	La UOC lleva a cabo una amplia lista de actuaciones en favor de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.	
4.5. Proporción de grados, posgrados y másteres en materia de igualdad de género		No existe ningún grado, posgrado o máster en materia de igualdad de género.
4.6. Proporción de asignaturas de igualdad de género en los grados, los posgrados y los másteres	Hay más de un 30 % de grados con, al menos, una asignatura en materia de igualdad de género.	Solo hay un 5 % de posgrados y másteres con, al menos, una asignatura en materia de igualdad de género.
4.7. Percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres		La percepción del grado de incorporación de la transversalidad de género a los grados, los posgrados y los másteres es baja con respecto a los grados.

Resumen Ejecutivo

Eje 5. Presencia y representación de mujeres y hombres

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.1. Composición equilibrada según el sexo y la edad de la plantilla de personal	Hay una composición equilibrada del personal académico según el sexo y la edad.	No hay paridad en la composición del personal de gestión, y se observa segregación horizontal, aunque no se observa una composición desequilibrada según la edad.
5.2. Composición equilibrada de la plantilla de personal según el sexo y la antigüedad	No se observan diferencias relevantes entre la antigüedad de hombres y mujeres de la plantilla de personal.	
5.3. Composición equilibrada del personal docente según el sexo, la categoría y el ámbito de conocimiento	Se observa una composición equilibrada en la mayoría de las categorías profesionales del personal docente.	El personal docente es un colectivo en el que se da segregación horizontal.
5.4. Composición equilibrada del personal investigador según el sexo y el ámbito de conocimiento	Hay una composición equilibrada del personal investigador.	
5.5. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el tipo de contrato.	El personal de gestión está feminizado.	Las mujeres son mayoría entre el personal de gestión con contratos temporales.
5.6. Composición equilibrada del personal de gestión según el sexo y el cargo		Se percibe segregación vertical en el personal de gestión.
5.7. Composición equilibrada del personal docente colaborador según el sexo y el ámbito de conocimiento	El personal docente colaborador tiene una composición equilibrada.	Se detecta segregación horizontal entre el personal docente colaborador.
5.8. Composición equilibrada de los tutores y tutoras según el sexo y el ámbito de conocimiento	Las tutorías tienen una composición equilibrada.	Se detecta segregación horizontal entre el personal que ocupa tareas de tutoría.
5.9. Composición equilibrada de los órganos de dirección de los programas de doctorado según el sexo	Hay paridad en la coordinación de los programas de doctorado.	La dirección de la Escuela de Doctorado es un puesto ocupado por un hombre durante los últimos cuatro años.

Resumen Ejecutivo

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.10. Composición equilibrada del personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado según el sexo		No hay paridad entre el personal de dirección de tesis de los programas propios de doctorado.
5.11. Composición equilibrada de las tutorías de los programas propios de doctorado según el sexo	Hay paridad en uno de los programas de doctorado.	Las tutorías de los programas propios de doctorado tienen una composición masculinizada.
5.12. Composición equilibrada del personal del IN3 según el sexo	Hay paridad en el IN3 y no se observa segregación vertical.	
5.13. Composición equilibrada de los proyectos de investigación según el sexo	Hay paridad entre las personas que hacen de investigador o investigadora principal de los proyectos de investigación.	
5.14. Composición equilibrada de los grupos de investigación según el sexo	En la mayoría de los grupos de investigación hay más de un 50 % de mujeres.	Existe segregación horizontal en los grupos de investigación.
5.15. Proporción de mujeres investigadoras principales respecto al total de personal investigador principal de los grupos de investigación	Hay una composición equilibrada de las personas investigadoras principales en los grupos de investigación.	
5.16. Composición equilibrada del alumnado de la UOC según el sexo	En el alumnado de la UOC se da una presencia elevada de mujeres.	
5.17. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el grado		Existe segregación horizontal en la composición de algunos grados.
5.18. Composición equilibrada, según el sexo, del alumnado según la rama de conocimiento en relación con el resto de universidades catalanas		La segregación horizontal, en los grados donde se da, es superior en la UOC que en el conjunto de las universidades catalanas.
5.19. Composición equilibrada del alumnado según el sexo y el máster		Se detecta segregación horizontal en la composición de algunos másteres y posgrados.

Resumen Ejecutivo

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
5.20. Tasa de rendimiento del alumnado de grado y de máster según el sexo	No hay diferencias relevantes entre la tasa de rendimiento de hombres y mujeres.	
5.21. Proporción de tesis leídas por mujeres respecto al total de tesis leídas	Hay una composición equilibrada de las lecturas de tesis.	Las mujeres que leen la tesis representan una proporción inferior a las mujeres con una beca de doctorado.
5.22. Composición equilibrada del personal predoctoral según el sexo	Hay una composición equilibrada de las personas que obtienen becas internas de doctorado.	Hay una mayoría de hombres entre las personas que obtienen becas externas.
5.23. Composición equilibrada de los doctorandos y doctorandas según el sexo y el área de investigación	Se da una composición equilibrada del conjunto de doctorandos.	Se encuentra segregación horizontal en un programa de doctorado, que está masculinizado.
5.24. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales		No hay presencia de mujeres en los dos cargos con más poder y relevancia del gobierno.
5.25. Composición equilibrada de los cargos de gobierno colegiados según el sexo	El Consejo de Gobierno tiene una composición paritaria.	El Consejo de Dirección tiene solo un 22 % de mujeres.
5.26. Presencia de mujeres y hombres en los cargos unipersonales en el ámbito de los estudios	Hay una composición equilibrada de las direcciones de estudios y de las direcciones de programa.	No hay una composición equilibrada de las subdirecciones de estudios.

Resumen Ejecutivo

Eje 6. Condiciones laborales e igualdad de género en la promoción de la carrera profesional

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.1. Proporción de mujeres que han disfrutado de procesos de promoción interna respecto al conjunto de las personas que han disfrutado de procesos de promoción interna	No se observa infrarrepresentación de las mujeres en los procesos de promoción interna.	
6.2. Composición equilibrada de los tribunales de selección de personal según el sexo		No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de selección de personal, ni del personal académico ni del personal de gestión.
6.3. Composición equilibrada de los tribunales de promoción de personal según el sexo		No se dispone de información respecto al sexo de las personas que han participado en los tribunales de promoción de personal, ni del personal académico ni del personal de gestión.
6.4. Existencia de perspectiva de género de la normativa de selección de personal	El personal propio tiene la percepción de que la UOC incorpora la perspectiva de género en la normativa de selección de personal.	La documentación analizada muestra que no existe ninguna cláusula que asegure la contratación equilibrada según el sexo del personal.
6.5. Existencia de perspectiva de género en la normativa de promoción de personal	El personal propio considera que la UOC tiene en cuenta la perspectiva de género en los procesos de promoción interna del personal trabajador.	No hay ninguna normativa que regule la promoción del personal.
6.6. Participantes del personal académico en cursos de formación según el sexo		Hay una falta de seguimiento de la participación en los cursos de formación.
6.7. Participantes del personal de gestión en cursos de formación según el sexo		No se dispone de la composición de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero.

Resumen Ejecutivo

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.8. Composición equilibrada de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo		No se dispone de la composición de las personas que han disfrutado de estancias de investigación en el extranjero según el sexo.
6.9. Proporción de ayudas a la investigación otorgadas a mujeres respecto al conjunto de las ayudas a la investigación otorgadas, según un instituto de investigación	Las mujeres acceden a las distintas ayudas a la investigación otorgadas.	
6.10. Distribución de la plantilla según tramos salariales		Hay una distribución desigual de hombres y mujeres en los tramos salariales.
6.11. Brecha salarial de género entre el personal académico	La brecha salarial existente se da solo como consecuencia de casos puntuales y no es generalizada.	Hay categorías profesionales del personal académico con una brecha salarial elevada.
6.12. Brecha salarial de género entre el personal de investigación	Hay una categoría profesional del personal de investigación en la que no se encuentra brecha salarial.	Hay categorías profesionales del personal de investigación con existencia de brecha salarial.
6.13. Brecha salarial de género entre el personal de gestión		Se da una brecha salarial en favor de los hombres en la mayoría de categorías profesionales, aunque estas diferencias son muy pequeñas.
6.14. Composición equilibrada de <i>honoris causa</i> según el sexo		Hay una sobrerrepresentación masculina entre las personas nombradas por la UOC con la distinción de <i>honoris causa</i> en el año 2018.
6.15. Composición equilibrada según el sexo de las personas receptoras de otros premios (premios a la innovación docente, premios a la investigación, premios a TFG, premios a tesis de máster...)	No hay sobrerrepresentación de los hombres entre las personas premiadas con otras distinciones.	

Resumen Ejecutivo

Indicadores	Puntos fuertes	Puntos débiles
6.16. Existencia de mecanismos de prevención, detección y abordamiento del acoso sexual o por razón de sexo	La UOC dispone de un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.	No dispone de estrategias para la detección. La mayoría el personal de la UOC desconoce la existencia del protocolo o no valora las gestiones de los casos como satisfactorias.
6.17. Existencia de percepción de discriminación y acoso	La mayor parte de la comunidad universitaria no percibe situaciones de discriminación o acoso	Aparecen respuestas del personal académico y del personal de gestión que denuncian casos de discriminación y acoso.
6.18. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a las reducciones de jornada según el sexo	No se observan diferencias relevantes en el disfrute de las medidas de reducción de jornada entre hombres y mujeres.	
6.19. Distribución equilibrada de las personas que se acogen a permisos de paternidad o maternidad según el sexo	No hay diferencias relevantes entre el acceso de mujeres y hombres a los permisos de paternidad y maternidad.	
6.20. Distribución equilibrada, según el sexo, de las solicitudes activas de e-trabajo según el tipo de personal		No se dispone de esta información.
6.21. Prevalencia de cada motivo de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo		No se dispone de esta información.
6.22. Motivos de las solicitudes activas de e-trabajo por sexo		No se dispone de esta información.
6.23. Percepción del acceso a las medidas de conciliación	El personal propio valora de forma mayoritaria que la UOC facilita la conciliación en la tarea diaria y en los equipos de trabajo.	

Barcelona
Bogotá
Ciudad de México
Madrid
Palma
Sevilla
Valencia

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

Todas las sedes en
seus.uoc.edu

uoc.edu

 @UOCuniversitat
 @UOCrespon
 UOC
 UOC.universitat