

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Aguayo Lorenzo, Eva
Oficina de Igualdade de Xénero
Universidade de Santiago de Compostela
oix@usc.es

Silva Hermo, Benita
Vicerreitoría de Responsabilidade Social e Calidade
Universidade de Santiago de Compostela
vr.calidade@usc.es

RESUMEN

La Universidade de Santiago de Compostela (USC) ha realizado una apuesta decidida por la igualdad entre mujeres y hombres. Fue una de las primeras universidades españolas en crear una Oficina de Igualdad de Género en el año 2006, adelantándose a Ley Orgánica 4/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en el 2009 aprobó el *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (PEIOMH) de la USC, que estableció un marco para el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito de la institución.

La actualización del diagnóstico de igualdad de nuestra universidad, junto a los resultados de la evaluación del grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, constituyó una herramienta fundamental para la elaboración del II PEIOMH, aprobado en Consello de Goberno de la USC el 16 de diciembre de 2013.

PALABRAS CLAVE:

Plan de igualdad de género, universidad

ABSTRACT

The University of Santiago de Compostela (USC) has a firm commitment for making equality between woman and men a reality. It was one of the first Spanish universities in creating an Office of Gender Equality in 2006, anticipating to the Organic Law 4/2007 for the Effective Equality of Women and Men. Moreover, in 2009 the USC approved the 1st Strategic Plan of Equality of Opportunities between Women and Men (PEIOMH) that established a frame for the development of equality policies in the institution.

The update of the diagnosis of equality at our University, together with the results of the evaluation of the degree of fulfillment of the 1st Plan of Equality, constituted a fundamental tool for the elaboration of the 2nd PEIOMH. The Government Council of the USC approved the 2nd PEIOMH on December 16th of 2013.

KEYWORDS:

Plan of Gender Equality, University

ANTECEDENTES

El compromiso de la Universidad de Santiago de Compostela con la sociedad en la consecución de la igualdad, asumiendo los principios de igualdad de género como elementos fundamentales de la vida universitaria, la llevó a ser una de las pioneras en la creación de la Oficina de Igualdad de Género (OIG) en 2006. Entre las funciones de la OIG está la coordinación del Plan de igualdad de la USC, el impulso de la cultura de la igualdad y el fomento de la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

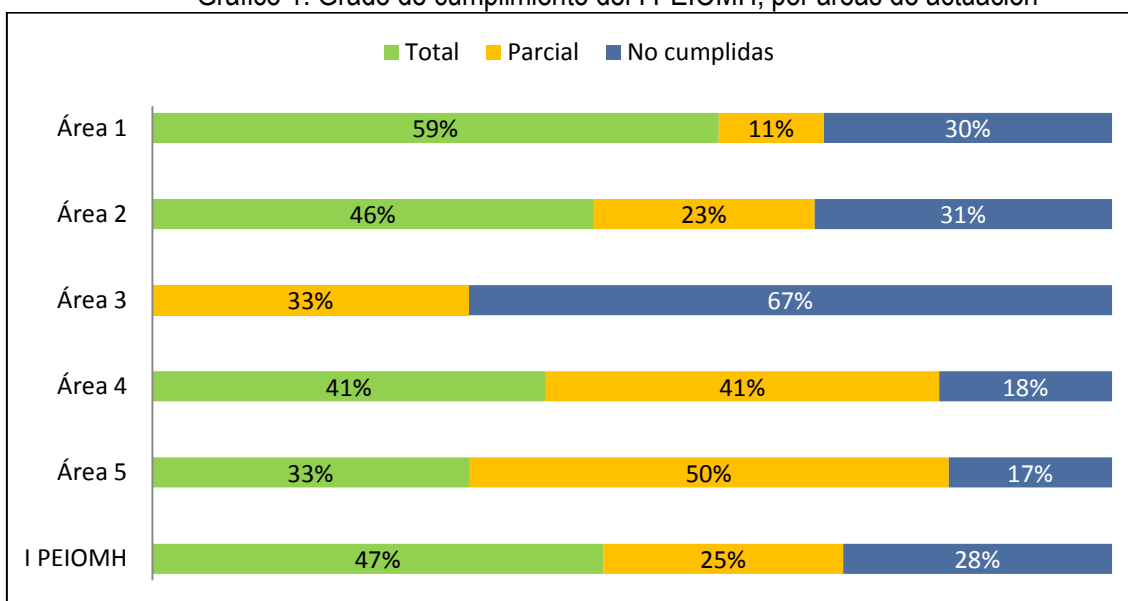
En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para “la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, que obliga a las grandes empresas y las instituciones públicas a implantar planes de igualdad, se crea en noviembre de 2007 una Comisión de Igualdad de género de la USC para la elaboración, coordinada por la OIG, del I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la USC (PEIOMH) -aprobado en Consejo de Gobierno el 25 de marzo de 2009- con una vigencia de tres años. Este Plan se estructuró alrededor de cinco áreas de actuación, 8 objetivos generales, 25 objetivos específicos y 79 acciones.

En junio del 2009 se crea la Comisión de Implantación y Seguimiento del PEIOMH –compuesta por representantes del equipo de gobierno, representantes sindicales del personal de administración y servicios (PAS) y del personal docente e investigador (PDI)– encargada de la planificación, seguimiento y evaluación de las acciones de igualdad.

EVALUACIÓN DEL I PEIOMH DE LA USC

A finales de 2011, con el apoyo de esta Comisión y ante la cercanía del fin de la vigencia de este plan trienal, la Oficina de Igualdad de Género (OIG) abordó la tarea de evaluar el grado de cumplimiento de las acciones que lo componen. La OIG elaboró unas fichas, que fueron enviadas a los órganos y servicios responsables para cumplimentar con los datos sobre el grado de cumplimiento de las acciones y las dificultades encontradas en su consecución.

Gráfico 1. Grado de cumplimiento del I PEIOMH, por áreas de actuación



Área 1.- Promoción de la igualdad en la acción de la USC, Área 2.- Presencia, promoción profesional y condiciones laborales en la USC, Área 3.- Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, Área 4.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, Área 5.- Condiciones sociosanitarias, físicas y del entorno del trabajo

Los resultados de esta evaluación señalan que un 47% de las acciones de la I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PEIOMH) de la USC tuvieron un grado de cumplimiento total y un 25 % obtuvieron un cumplimiento de forma parcial.

Área 1: Promoción de la igualdad en la acción de la USC

Comprende 27 acciones. Es el área que presenta un mayor grado de cumplimiento: 59% con un grado de cumplimiento total y un 11% de forma parcial.

Cabe destacar, el cumplimiento total de objetivos tales como que todas las estadísticas de la USC presenten datos desagregados por sexo, la inclusión de la variable sexo en todas las encuestas y aplicaciones informáticas; así como la difusión en la web de la USC de las estadísticas elaboradas sobre la composición por sexos de servicios, unidades y facultades.

También se lograron avances en la imagen y la comunicación institucional con la elaboración de la “Guía de criterios de lenguaje no sexista” o dar prioridad a las noticias relacionadas con los logros en materia de igualdad de oportunidades y el papel de la mujer en el Xornal USC. En esta línea de avance en la imagen, destaca la realización anual de un acto de reconocimiento de la labor destacada en materia de igualdad a personas, departamentos o centros de la USC, actos conmemorativos del Día Internacional de las Mujeres y del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

Se alcanzó un elevado grado de cumplimiento en la realización de actividades formativas con contenidos de género para el PDI y para el PAS, así como la introducción en el temario de oposición para el PAS de un tema de igualdad.

La preocupación por fomentar la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación se refleja en la convocatoria anual de premios que incentivan las iniciativas del profesorado en esta línea y la organización de cursos de formación en género para el PDI.

Sin embargo, no se cumplieron acciones relacionadas con la asunción de responsabilidad en el seguimiento de políticas de igualdad en centros y departamentos, en los servicios y las áreas de gestión o la introducción de informes de impacto de género en las actividades de la USC.

Área 2: Presencia, promoción profesional y condiciones laborales de la USC

Comprende 26 acciones, de las cuales un 46% se cumplieron y un 23% tuvieron un grado de cumplimiento parcial.

Cabe señalar, en general, el cumplimiento de la desagregación por sexo de la composición de las comisiones -tanto en las de PDI como en las de PAS- y en los datos relativos a los procesos selectivos.

En la promoción del equilibrio de la presencia de hombres y mujeres en las titulaciones de la USC, destaca los avances en la introducción de la perspectiva de género en el programa “A Ponte” entre o enseñanza media y la USC. También destaca el fomento del emprendimiento femenino -a través del programa Woman Emprende- y las campañas de orientación profesional.

Mientras que el fomento de la investigación entre las mujeres, vinculado a acciones positivas, no se desarrolló. Por otra parte, en especial, en el colectivo de PDI no se está reduciendo el impacto de sus responsabilidades familiares en su consolidación y promoción profesional.

Área 3. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación

Comprende 3 acciones. Ninguna de las acciones fue cumplida de forma total. En relación con esta área, se llevó a cabo una colaboración en un estudio de la Universidad Complutense de Madrid y el Ministerio de Sanidad sobre “La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género”.

Por otra parte, las acciones relativas a la prevención y detección de situaciones de discriminación y violencia de género no fueron realizadas. Tampoco se desarrolló un protocolo ante el acoso y discriminación por razones de género, adaptado al “Protocolo de prevención y resolución de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales” ya existente.

Área 4: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Comprende 17 acciones. Para un 41% de estas acciones el grado de cumplimiento fue total y otro 41% alcanzaron cumplimiento de forma parcial.

Una de las actividades que cuenta con mayor éxito de participación y de popularidad dentro del personal de la USC es el Verán CampUSC, que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y madres que trabajan en la época de vacaciones de sus hijas e hijos. Consiste en un campamento urbano de verano -con actividades deportivas y de ocio y tiempo libre- destinado a las hijas e hijos de miembros de la comunidad universitaria, de asistentes a congresos y cursos de verano de la USC y público en general. Además la USC también cuenta con el servicio de la Escuela Infantil en el campus de Santiago, y ayudas para la escolarización de niños y niñas menores de 3 años en el campus de Lugo, y tiene firmados dos convenios de colaboración con centros de día.

En las acciones relacionadas con objetivos como velar por el cumplimiento de la normativa en materia de conciliación o con la flexibilización de los horarios, los logros son parciales.

Área 5: Condiciones sociosanitarias, físicas y del entorno del trabajo

Comprende 6 acciones. Un 33% tuvieron un grado de cumplimiento total y un 50% sólo parcial. El Servicio de Vigilancia de la Salud de la USC lleva a cabo campañas sociosanitarias tanto para hombres como para mujeres. El cumplimiento es total en la protección de la maternidad.

La introducción de la variable sexo en los estudios sobre condiciones ergonómicas se cumple totalmente, pero la adaptación de los espacios para mujeres embarazadas no se está cumpliendo debido a los costes económicos que supondría. En cuanto a la detección de riesgos sanitarios y psicosociales está pendiente de la implantación de la aplicación del método de evaluación psicosocial.

ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD EN LA USC

En el 2012, la OIX procedió a la actualización del diagnóstico de la igualdad, como complemento a la evaluación del I PEIOMH. Los resultados fueron presentados y difundidos a principios de octubre de 2012. Consiste en un análisis cuantitativo y cualitativo en la que se compara el primero diagnóstico (datos de 2005-2006) con datos hasta 2010 para conocer la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos colectivos que forman la comunidad universitaria, determinar en qué medida se mantiene la segregación horizontal y vertical en la

carrera docente e investigadora, comprobar la persistencia de los estereotipos de género en la elección de titulaciones y analizar la introducción de la perspectiva de género. Se utiliza información global de varios servicios de la USC y se recogen respuestas individuales del PDI y de los centros a los formularios diseñados por la OIX para conocer con detalle la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

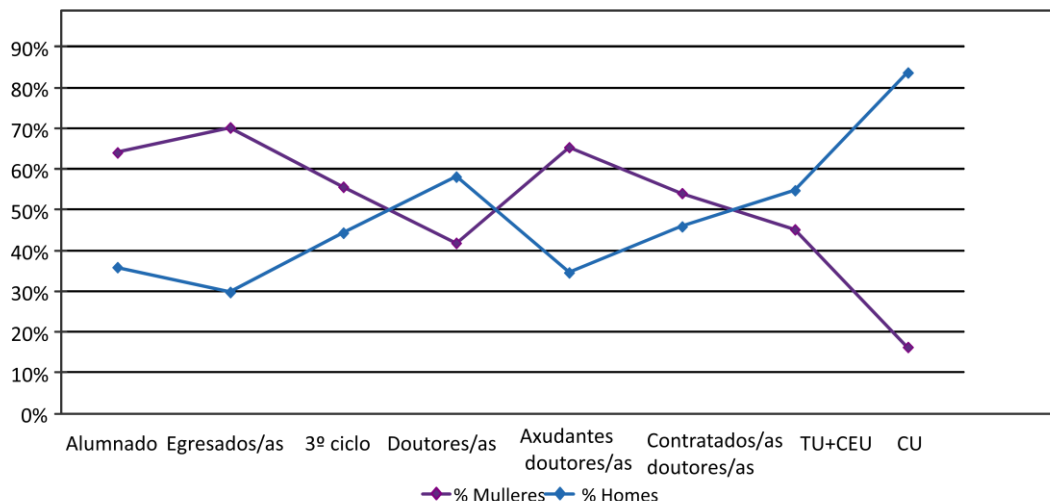
Algunos de los principales resultados por bloques temáticos son los siguientes:

Bloque 1. Presencia de mujeres y hombres

Personal docente e investigador (PDI)

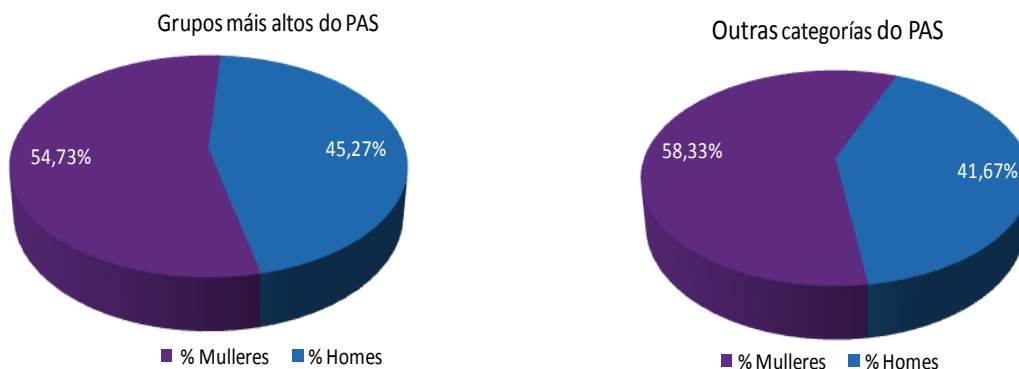
Las mujeres son en 2010 el 38,61% del PDI, solo 1,61 puntos más que un lustro antes. Se mantiene una importante segregación vertical: el porcentaje de catedráticas crece 4 puntos, pero sólo llega al 16,29%. El dato más positivo es el avance, de 12 puntos (54%), entre el personal contratado doctor.

Gráfico 2. Trayectoria académica en la USC. 2010



Personal de administración y servicios (PAS)

Gráfico 3. Distribución de mujeres y hombres por grupos en el PAS. 2010

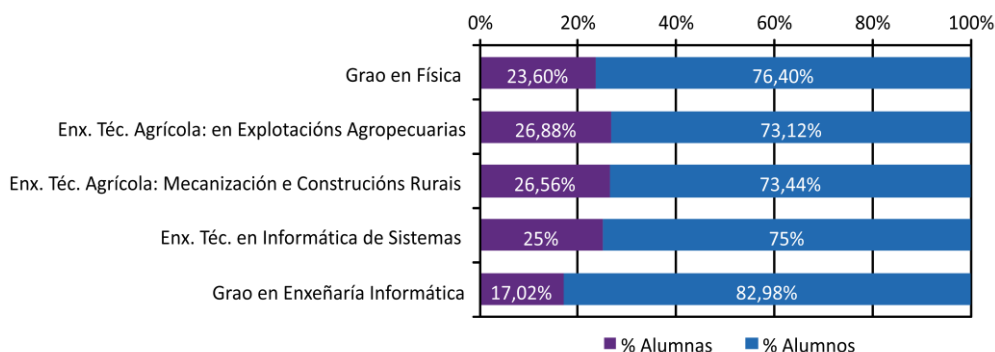


Las mujeres son la mayoría del PAS (57,91%). Su presencia en las categorías más altas es menor que en el conjunto del colectivo. Con todo, las mujeres se convirtieron en un quinquenio en la mayoría de personal en los grupos A1 e I.

Alumnado

El 64,2% del alumnado 1º y 2º ciclo y grados de la USC es femenino, pero persisten los estereotipos de género en la elección de carreras: Las alumnas son amplia mayoría en las carreras vinculadas al cuidado de las personas. En el grado de Enfermería rondan el 85%. En el de Magisterio de Educación Infantil, los alumnos no llegan al 10%. Los clichés siguen alejando a las alumnas de la informática, de las ingenierías técnicas y del grado de Física.

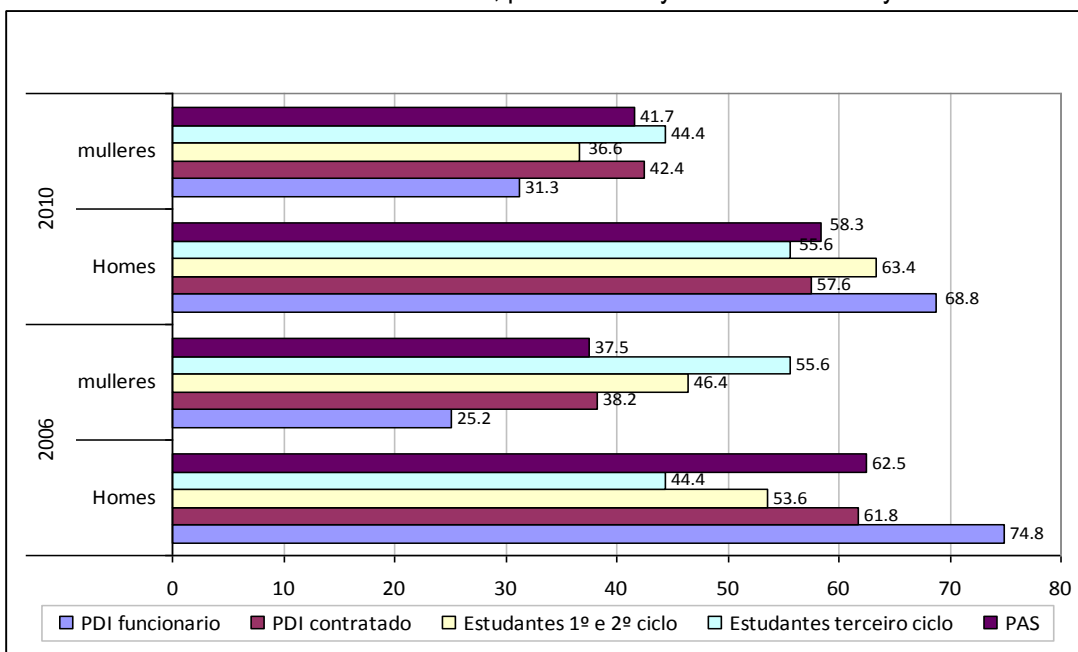
Gráfico 4. Titulaciones masculinizadas (Más del 70% de alumnos). 2009-10



Bloque 2. Participación en los órganos de gobierno y representación

El equipo de gobierno de la USC es paritario. En los decanatos y direcciones de escuela el nombramiento de mujeres creció notablemente hasta llegar al 39,5%. Estos avances no se repiten ni en el Consejo de Gobierno ni en el Claustro. En el primero, las mujeres son sólo el 28,3% y en el Claustro, el 35,33%. La participación femenina en representación del estudiantado es muy baja.

Gráfico 5. Distribución en el claustro, por sectores y sexo. Años 2006 y 2010



Bloque 3. Investigación

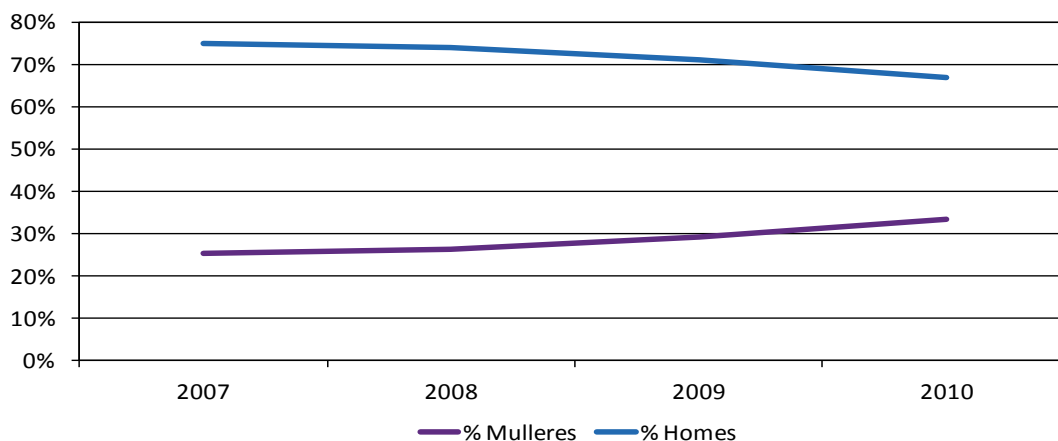
El número de mujeres que coordinan grupos de investigación creció desde 2006 más de 9 puntos, incluso el 33,24%, pero sigue por debajo de su peso en el conjunto del PDI. Aunque son más que las mujeres en el grupo de investigadores e investigadoras principales (IP) en la captación de recursos, donde no hay avances.

Bloque 4. Perspectiva de género

Perspectiva de género en la investigación

Por lo menos 16 grupos de investigación desarrollan alguna línea de trabajo con perspectiva de género. Casi todos son del área de Ciencias Sociales y Jurídicas. Solo 1 es de Ciencias de la Salud y otro, de Humanidades. En total, se están dirigiendo 25 tesis con perspectiva de género.

Gráfico 6. Coordinación de grupos de investigación. Distribución por sexo. 2007-2010



Perspectiva de género en la docencia

Crece el número de materias que declaran tener incorporada la perspectiva de género. En solo 3 años se pasa de 9 en las distintas licenciaturas a 118 en los grados. En los másteres, se avanza de 5 a 68, así como todas las del Máster de Educación, Género e Igualdad. La gran mayoría son de Ciencias Sociales y Humanidades. Cabe señalar la escasez de materias de Ciencias de la Salud en las que esta perspectiva es reconocida.

ELABORACIÓN DEL II PEIOMH

La actualización del diagnóstico de igualdad de nuestra universidad, junto a los resultados de evaluación de la I PEIOMH, representó una herramienta fundamental para la elaboración del II Plan de Igualdad.

El 16 de octubre de 2012 se constituye la Comisión Redactora del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la USC (II PEIOMH), compuesta por 33 miembros:

- La Comisión de implantación y seguimiento del PEIOMH: 16 miembros (8 representantes del equipo de gobierno, 4 representantes sindicales del PDI, 4 representantes sindicales del PAS)

- Una comisión asesora: 12 personas expertas en temáticas de género (miembros del PDI de la USC) y 4 representantes del alumnado (3 de 1º y 2º ciclo y 1 de 3º ciclo)
- La coordinadora de la OIX

Esta comisión se organizó en los siguientes 4 grupos de trabajo, establecidos por áreas de actuación:

Grupo 1: Promoción de la igualdad en la acción de la USC

Grupo 2: Presencia, promoción profesional y condiciones laborales en la USC

Grupo 3: Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Grupo 4: Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación. Condiciones sociosanitarias, físicas y del entorno del trabajo

Cada grupo de trabajo contó con dos representantes del equipo de gobierno, 1 representante del PDI, 1 representante del PAS, 4 miembros de la comisión asesora (3 personas expertas y 1 representante del alumnado). Hubo una persona coordinadora por grupo (representante del equipo de gobierno). Entre sus tareas estuvo la convocatoria de las reuniones del grupo.

La coordinadora de la OIX se encargó de la planificación general y la colaboración con los distintos grupos, asistiendo a todas las reuniones y utilizando la plataforma Dropbox para compartir los documentos entre miembros de cada grupo y para facilitar las etapas del proceso de diseño del Plan.

La redacción del II PEIOMH fue un proceso que se demoró desde principios de noviembre de 2012 a finales de octubre de 2013, dado el grado de participación y debate en el desarrollo de las reuniones de los distintos grupos y de puesta en común conjunta de todos los grupos.

El 16 de diciembre de 2013 el Consello de Goberno de la USC aprobó el II PEIOMH, con una vigencia de cinco años. Este Plan contiene 6 áreas, 9 objetivos generales, 24 objetivos específicos y 75 acciones. Las áreas de actuación son las siguientes:

1. Políticas de la USC.
2. Formación, docencia e investigación.
3. Presencia, promoción y representación.
4. Conciliación y corresponsabilidad.
5. Acoso y actitudes sexistas.
6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo.

Este segundo Plan de igualdad se caracteriza por el mantenimiento de las acciones del primer Plan que por su relevancia deben tener un carácter permanente y la reformulación de otras acciones para tratar de alcanzar su cumplimiento efectivo.

Entre las principales novedades de este Plan respecto al primero, se plantea que la Comisión de Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad cuente con el apoyo de comisiones de género establecidas en los distintos centros docentes de la universidad y asignando competencias para el fomento de la igualdad a algunos puestos ya existentes en las distintas unidades.

También destaca la creación de un área específica para formación, docencia e investigación; dada la importancia de la formación en materia de género para avanzar en la implicación de toda la comunidad universitaria con la transversalidad de género en la acción de la USC e impulsar la introducción de la perspectiva de género en la docencia y la investigación en las distintas áreas de conocimiento. Los objetivos de esta área están vinculados al papel fundamental de la universidad como transmisora y formadora en valores como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, con este segundo Plan de igualdad la USC se compromete con la elaboración e implantación de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito universitario, que garantice plenamente un espacio de protección y seguridad para cualquier miembro de la comunidad universitaria.

ÁREAS DE ACTUACIÓN II PEIOMH	OBJETIVOS GENERALES
1. Políticas de la USC	-Visibilizar el compromiso institucional con la igualdad de género. -Implicar la comunidad universitaria con la transversalidad de género
2. Docencia, formación e investigación	-Promover la introducción de la perspectiva de género en la docencia y en la investigación
3. Presencia, promoción y representación	-Promover la igualdad de oportunidades en la trayectoria laboral del personal de la USC -Promover la igualdad de oportunidades y el equilibrio en la presencia entre las alumnas y los alumnos en las titulaciones de la USC -Garantizar la participación y la representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones
4. Conciliación y corresponsabilidad	-Hacer valer el derecho a conciliación y fomentar a corresponsabilidad
5. Acoso y actitudes sexistas	-Combatir el sexismo, la discriminación y las situaciones de acoso en la USC
6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo	-Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

El establecimiento de una serie de indicadores asociados a las distintas acciones facilitar la implementación del Plan por parte de las correspondientes unidades y servicios responsables, así como la evaluación anual de su grado de cumplimiento que llevará a cabo la Comisión de implantación y seguimiento de PEIOMH, en colaboración con la OIX.

CONCLUSIONES

Algunas de las principales conclusiones de las distintas fases del proceso de elaboración del *II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la USC 2014-2018* son las siguientes:

- Cabe destacar el elevado grado de cumplimiento de las acciones de la primera área de actuación del I PEIOMH, relativa a la incorporación de la transversalidad de género a las políticas de la USC y la visibilización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de

opinión. Sin embargo es necesario avanzar en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

- La actualización del diagnóstico de igualdad en la USC pone de manifiesto que se mantiene la segregación vertical en la carrera docente e investigadora, el PAS es el colectivo con un mayor equilibrio de género (con una creciente presencia femenina en las máximas categorías), la persistencia de los estereotipos de género en la elección de ciertas carreras, el predominio masculino en los órganos de representación y la incorporación parcial de la perspectiva de género en la investigación y la docencia.
- Entre las novedades del II PEIOMH destaca la creación de un área específica para las acciones relativas a la transversalidad de la perspectiva de género en la formación, docencia e investigación en la USC; el establecimiento de comisiones de género en los centros y la elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito universitario.
- Debe ser un Plan abierto, capaz de introducir las mejoras que puedan derivar de su seguimiento y -siguiendo la senda de su proceso de elaboración- participativo e inclusivo, tratando de implicar a toda la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Elizondo, Arantxa; Novo, Ainhoa y Silvestre, María (2010): *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Instituto de la Mujer. Madrid.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>.

Ley 6/2013, de 13 de junio, del Sistema universitario de Galicia, http://www.xunta.es/dog/Publicados/2013/20130703/AnuncioC3B0-270613-0001_gl.pdf

Martínez, Carme; Lusa, Amaia; Calvet, M. Dolors; Gallego, Isabel; Pons, Olga y Tura, Marta (2006): *GIOPACT, Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las Universidades*. Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya.

Navarro Guzmán, Capilla; Ferrer, Victoria; Bosch, Esperanza y Casero, Antonio (2010): "Propuesta de un sistema de indicadores para el análisis de la segregación por género del alumnado universitario". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 1-1, (134-146).

Universidade de Santiago de Compostela (2008): *Diagnóstico sobre a igualdade na USC*. <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/diagnostico.html> Consultado: 26/11/2011.

Universidade de Santiago de Compostela (2009): *Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes da USC*. 2009-2011 <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/planigualdade.html>. Consultado: 6/04/2014.

Universidade de Santiago de Compostela (2012): *Actualización do diagnóstico sobre a igualdade na USC*. <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/diagactu.html>. Consultado: 6/03/2014.

Universidade de Santiago de Compostela. (2013): *II Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2014-2018)*. http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/II_PEIOMH.pdf. Consultado: 26/04/2014.