

## **RESULTADOS DA AVALIACIÓN DO I PLAN DE IGUALDADE DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**

Oficina de Igualdade de Xénero. Vicerreitoría de Responsabilidade Social e Calidade  
Universidade de Santiago de Compostela  
oix@usc.es

### **Resumo**

O obxectivo deste traballo é presentar os resultados da avaliación do *I Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC* (2009-2011). Este plan estrutúrase en cinco áreas de actuación, 8 obxectivos xerais, 25 obxectivos específicos e 79 accións.

A Oficina de Igualdade de Xénero elaborou unhas fichas para coñecer o grao de cumprimento das accións, así como as dificultades atopadas na súa implantación. Estas fichas foron enviadas aos diversos órganos e servizos responsables da consecución das distintas accións.

Cabe destacar o elevado grao de cumprimento das accións da primeira área de actuación, relativa á “Promoción da igualdade na acción da USC” e que ten como obxectivos xerais a incorporación da transversalidade de xénero ás políticas da USC e a visibilización do sexismo, sensibilización e creación dun estado de opinión. Con todo, as tres accións da área 3, correspondente a acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación, non se puideron levar a cabo porque precisan da adaptación previa do noso protocolo de prevención e resolución de procesos de acoso psicolóxico nas relacións laborais.

Por outra banda, a maioría das accións que non se acadaron son aquelas que levan asociado un elevado custo económico. Tamén podemos concluír que é necesario avanzar na conciliación da vida laboral, persoal e familiar, dados os resultados dun grao de cumprimento parcial das accións relacionadas con esta área de actuación.

Estes resultados de avaliación do I Plan -xunto á actualización do diagnóstico de igualdade da nosa universidade- constitúen unha ferramenta fundamental para a elaboración do II Plan de Igualdade.

*Palabras clave:* avaliación, plan de igualdade de xénero, universidade

*Keywords:* evaluation, gender equality plan, university

## 1. Introducción

A Universidade de Santiago de Compostela (USC) puxo en marcha en 2006 a súa Oficina de Igualdade de Xénero (OIX), sendo unha das pioneiras do Sistema Universitario Español e adiantándose a *Lei Orgánica 4/2007* e a *Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdad Efectiva de Mulleres e Homes*. Esta Lei define os plans de igualdade como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En novembro do 2007 constitúese a Comisión de Igualdade -na que estaba representados todos os sectores da comunidade universitaria- encargada da elaboración do *I Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes* da USC (PEIOMH). A primeira fase de elaboración do plan centrouse na recompilación de documentación e información sobre accións e políticas de igualdade noutras universidades, así como na actualización e catalogación dos fondos da OIX sobre políticas públicas de igualdade de oportunidades. Nunha segunda fase abordouse a realización do diagnóstico de situación sobre a igualdade na USC -base para a definición de obxectivos e futuras accións a establecer no plan- Finalizado o diagnóstico, procedeuse ao deseño e redacción do Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2009-2011), aprobado en Consello de Goberno o 25 de marzo de 2009. Deste xeito, a USC estableceu un marco para o desenvolvemento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito da institución. O plan contén 8 obxectivos xerais, 25 obxectivos específicos e 79 accións que se centran en cinco áreas de actuación:

- Promoción da igualdade na acción da USC.
- Presenza, promoción profesional e condicións laborais na USC.
- Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación.
- Conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno do traballo.

En xuño do 2009 créase a Comisión de Implantación e Seguimento do PEIOMH -composta por representantes do Equipo de Goberno, representantes do PAS e do PDI- encargada da planificación, seguimento e avaliación das accións de igualdade. En 2011, co apoio desta comisión e ante a proximidade do fin da vixencia deste plan trianual, a OIX abordou a tarefa de avaliar o grao de cumprimento das accións que o compoñen.

Táboa 1. Áreas de actuación e obxectivos xerais do I PEIOMH USC (2009-2011)

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBXECTIVOS XERAIS
Promoción da igualdade na acción da USC	1. Incorporación da transversalidade de xénero ás políticas da USC 2. Visibilización do sexismo, sensibilización e creación dun estado de opinión
Presenza, promoción profesional e condicións laborais na USC	3. Promover a igualdade de oportunidades e resultados nas condicións laborais do persoal da USC 4. Promover a igualdade de oportunidades e o equilibrio na presenza entre as mulleres e os homes estudantes nas titulacións da USC 5. Garantir a participación e a representación equilibrada nos diferentes órganos e niveis de toma de decisións
Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación	6. Combater o sexismo, a discriminación e as situacións de acoso na USC
Conciliación da vida persoal, laboral e familiar	7. Facer valer o dereito á conciliación e fomentar a corresponsabilidade
Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno do traballo	8. Incorporar a perspectiva de xénero na prevención dos riscos laborais

Na sección 2 presentamos os principais obxectivos e a metodoloxía utilizada para proceder á avaliación do grao de cumprimento do I PEIOMH. Na terceira sección analizamos algúns dos resultados obtidos. Finalmente, presentamos as principais conclusións.

## 2. Obxectivos e metodoloxía

Entre os obxectivos que considerou a OIX ao abordar a avaliación do cumprimento do I PEIOMH, cabe sinalar:

1. Coñecer o grao de cumprimento das accións incluídas en I PEIOMH da USC.
2. Coñecer as causas polas que algunhas accións non puideron ser cumpridas.
3. Analizar as fortalezas e debilidades da nosa institución en materia de igualdade de xénero.
4. Ter unha base para a elaboración do II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC.

Con tales fins, durante o 2011 a OIX elaborou unhas fichas para coñecer o grao de cumprimento das accións, así como as dificultades atopadas na súa implantación. Estas fichas foron enviadas aos diversos órganos e servizos responsables da

consecución das distintas accións. Recolléronse datos sobre o grao de cumprimento das mesmas (total/ parcial/ non cumprimento) e as dificultades atopadas polas persoas responsables no caso de que o grao de cumprimento non fose total. A definición de indicadores asociados a cada acción foi fundamental tanto para a súa implementación como para a fase de avaliación do grao de cumprimento.

Táboa 2. Exemplo de ficha

<b>Acción 1</b>	Elaborar todas as estatísticas correspondentes ao persoal académico, ao persoal de administración e servizos e ao alumnado desagregadas por sexo
Descrición	Levar a cabo de forma periódica as estatísticas do persoal docente, do persoal de administración e servizos e do alumnado da USC tendo en conta a variable sexo. O obxectivo sería que todos os datos relevantes da USC consideren a variable sexo
Periodicidade	Anual
Responsables	Vicerreitoría de Responsabilidade Social e Calidade Servizo Xestión de Persoal Servizo Xestión Académica
Indicadores	Estatísticas elaboradas anualmente Número de variables recompiladas cruzadas coa variable xénero
<b>Grao de cumprimento</b>	<b>Total</b>
	<b>Parcial</b>
	<b>Non se cumpriron: (explique porque)</b>
<b>Observacións</b>	

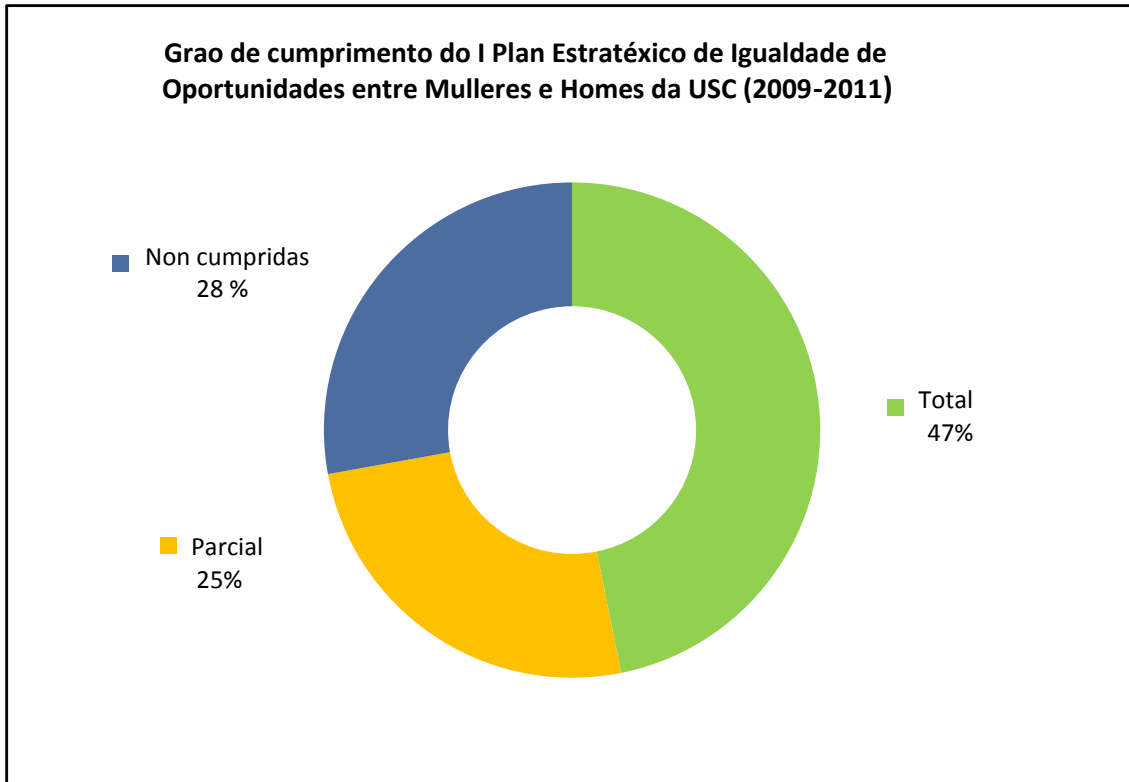
Esta avaliación do I PEIOMH complementouse cunha análise cuantitativa e cualitativa de actualización do diagnóstico de situación en materia de igualdade de xénero, no que se compara os resultados do primeiro diagnóstico (datos de 2005-2006) coa evolución nos anos seguintes, ata 2010. Utilizouse información de varios servizos da USC e, mediante formularios deseñados pola OIX, solicitáronse respostas individuais do PDI e das persoas responsables dos centros sobre a introdución da perspectiva de xénero na docencia e na investigación.

Estes resultados de avaliación do I Plan, xunto á actualización do diagnóstico de igualdade da nosa universidade, constitúen unha ferramenta fundamental para a elaboración do II Plan de Igualdade.

### 3. Resultados da avaliación do I PEIOMH

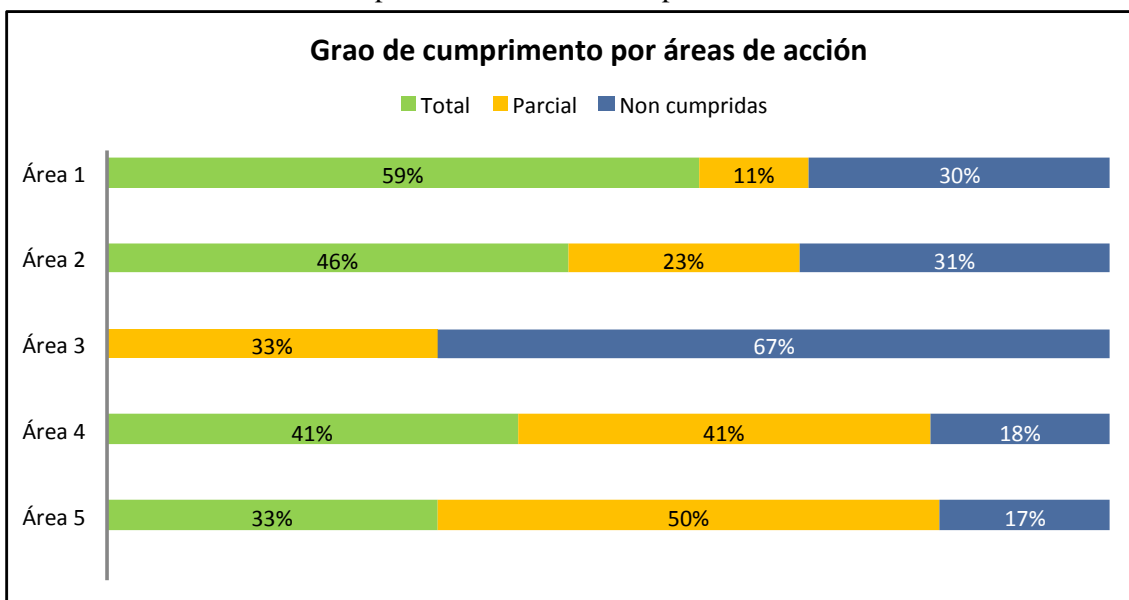
Como podemos observar no gráfico 1, un 47% das accións do I Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC tiveron un grao de cumprimento total e un 25% obtiveron un cumprimento de forma parcial.

Gráfico 1. Grao de cumprimento do I PEIOMH



A continuación, expoñemos unha análise máis detallada dos resultados do grao de cumprimento das accións por áreas de actuación.

Gráfico 2. Grao de cumprimento do I PEIOMH por áreas de actuación<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Área 1.- Promoción da igualdade na acción da USC. Área 2.- Presenza, promoción profesional e condicións laborais na USC. Área 3.- Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación. Área 4.- Conciliación da vida persoal, laboral e familiar. Área 5.- Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno do traballo

*Área 1: Promoción da igualdade na acción da USC*

Comprende 27 accións. É a área que presenta un maior grao de cumprimento: 59% cun grao de cumprimento total e un 11% de forma parcial.

Cabe destacar, o cumprimento total de obxectivos tales como que todas as estatísticas da USC presenten datos desagregados por sexo, a inclusión da variable sexo en todas as enquisas e aplicacións informáticas; así como a difusión na web da USC das estatísticas elaboradas sobre a composición por sexos de servizos, unidades e facultades.

Tamén se lograron avances na imaxe e a comunicación institucional coa elaboración da Guía de Criterios de Linguaxe non Sexista ou dar prioridade as noticias relacionadas cos logros en materia de igualdade de oportunidades e o papel da muller no Xornal da USC. Nesta liña de mellora na imaxe, destaca a realización anual dun acto de recoñecemento do labor destacado en materia de igualdade a persoas, departamentos ou centros da USC, actos conmemorativos do día da Muller Traballadora e do Día Internacional contra a Violencia de Xénero.

Alcanzouse un elevado grao de cumprimento na realización de actividades formativas con contidos de xénero tanto para o PDI e o PAS, como nos programas de formación para o voluntariado ou a introdución no temario de oposición para o PAS dun tema de igualdade.

A preocupación por fomentar a introdución da perspectiva de xénero na docencia e a investigación reflíctese na convocatoria anual de premios que incentivan as iniciativas do profesorado nesta liña e a organización de cursos de formación en xénero para o PDI.

Con todo non se cumpriron accións relacionadas coa asunción de responsabilidade no seguimento de políticas de igualdade en centros e departamentos, nos servizos e áreas de xestión ou a introdución de informes de impacto de xénero nas actividades da USC.

*Área 2: Presenza, promoción profesional e condicións laborais da USC*

Comprende 26 accións, das cales un 46% cumpríronse e un 23% tiveron un grao de cumprimento parcial.

Cabe sinalar, en xeral, o cumprimento da desagregación por sexo da composición das comisións -tanto nas de PDI como nas de PAS- e nos datos relativos aos procesos selectivos.

Na promoción do equilibrio da presenza de homes e mulleres nas titulacións da USC, destaca a introdución da perspectiva de xénero no programa “A Ponte entre o ensino medio e a USC”. Tamén destaca o fomento do emprendimento feminino-a través do programa Woman Emprende- e as campañas de orientación profesional.

Mentres que o fomento da investigación entre as mulleres, vinculado a accións positivas, non se desenvolveu. Por outra banda, en especial, no colectivo de PDI non se está reducindo o impacto das súas responsabilidades familiares na súa consolidación e promoción profesional.

### *Área 3. Acoso, actitudes sexistas e percepción da discriminación*

Comprende 3 accións. Ningunha das accións foi cumprida de forma total. En relación con esta área, levouse a cabo unha colaboración nun estudo da Universidade Complutense de Madrid e o Ministerio de Sanidade sobre “La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género”.

Por outra banda, as accións relativas á prevención e detección de situacións de discriminación e violencia de xénero non foron realizadas. Tampouco se desenvolveu un protocolo de acoso e discriminación por razóns de xénero, adaptado ao “Protocolo de prevención e resolución de procesos de acoso psicolóxico nas relacións laborais”.

### *Área 4: Conciliación da vida persoal, laboral e familiar*

Comprende 17 accións. Para un 41% destas accións o grao de cumprimento foi total e outro 41% alcanzaron cumprimento de forma parcial.

Unha das actividades que conta con maior éxito de participación e de popularidade dentro do persoal da USC é o Verán CampUSC, que facilita a conciliación da vida laboral e familiar dos pais e nais que traballan na época de vacacións das súas fillas e fillos. Consiste nun campamento urbano de verán -con actividades deportivas e de lecer e tempo libre- destinado a fillas e fillos de membros da comunidade universitaria, de asistentes a congresos e cursos de verán da USC e público en xeral. Ademais a USC tamén conta co servizo da Escola Infantil e ten asinados dous convenios de colaboración con centros de día.

Nas accións relacionadas con obxectivos como velar polo cumprimento da normativa en materia de conciliación ou coa flexibilización dos horarios, os logros son parciais.

#### *Área 5: Condicións sociosanitarias, físicas e do entorno do traballo*

Comprende 6 accións. Un 33% tiveron un grao de cumprimento total e un 50% só parcial.

O Servizo de Vixancia da Saúde da USC leva a cabo campañas sociosanitarias tanto para homes como para mulleres. O cumprimento é total na protección da maternidade.

A introdución da variable sexo nos estudos sobre condicións ergonómicas cúmprese totalmente, pero a adaptación dos espazos para mulleres embarazadas non se está cumprindo debido aos custos económicos que suporía. En canto á detección de riscos sanitarios e psicosociais está pendente da implantación da aplicación do método de avaliación psicosocial.

#### **4. Conclusións**

Algunhas das principais conclusións que podemos sinalar son as seguintes:

- Os resultados mostran un elevado grao de cumprimento das accións correspondentes á primeira área de actuación, que ten como obxectivos xerais a incorporación da transversalidade de xénero ás políticas da USC e a visibilización do sexismo, sensibilización e creación dun estado de opinión.
- A maioría das accións que non se alcanzaron son as que levan asociado un elevado custo económico.
- O cumprimento das tres accións da área 3 precisan a adaptación previa do protocolo de prevención e resolución de procesos de acoso psicolóxico nas relacións laborais.
- É necesario avanzar nas accións relacionadas coa conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- Esta avaliación, xunto á actualización do diagnóstico de situación da igualdade de xénero na USC, constitúe unha base fundamental para a elaboración do II Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.



### **Documentos de referencia**

Institut Catalá de les Dones. 2006. *GIOPACT, Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las Universidades*. Generalitat de Catalunya.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. <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. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>.

USC. 2009. *Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes*. [http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/plan\\_estratexico09.pdf](http://www.usc.es/export/sites/default/gl/servizos/oix/descargas/plan_estratexico09.pdf)