

EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad Politécnica de Cartagena se comienza a realizar en octubre de 2017 a partir de los datos solicitados a finales de diciembre de 2016 y de las indagaciones hechas por la Unidad de Igualdad hasta el momento de su redacción.

El I Plan de Igualdad fue aprobado por Consejo d Gobierno el 10 de Julio de 2010 y presentado en el Pleno del Consejo Social el 15 de julio de 2010. En él se establece la necesidad de realizar informes de seguimiento a través de su Comisión de Igualdad para valorar el nivel de consecución de sus objetivos.

Se ha solicitado información a la comunidad universitaria según se indica en los diferentes ejes: equipo de gobierno, facultad y escuelas, departamentos, PDI, PAS y Estudiantes...

A continuación vamos a aportar las medidas y acciones a desarrollar por la universidad para alcanzar cada uno de sus objetivos. Las medidas se formulan de forma secuencial, avanzando desde las decisiones más genéricas a las más concretas.

Objetivo 1 . - PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PDI Y EN EL PAS

Medida 1 . 1 - Incorporación de la perspectiva de género en el acceso y promoción a plazas de PDI

Las acciones propuestas en esta medida se han cumplido casi todas, como es el cuidado del lenguaje no sexista en comunicaciones con el exterior y sobre todo se ha intentado sensibilizar para que las personas que formen parte de tribunales utilicen este lenguaje, por lo tanto creemos que se ha cumplido esta acción.

Por otra parte, se ha sugerido que los Tribunales de Doctorado, tesis, oposiciones etc. sean paritarios o por lo menos que exista presencia femenina. Se ha aceptado y estamos a la espera de modificar la normativa al respecto.

En cuanto al grado de equilibrio por sexos en la plantilla, una vez estudiados los datos obtenidos podemos observar que existe un desequilibrio en cuanto al PDI, donde la plantilla es muy superior PDI hombres a PDI mujeres. Por el contrario, existe una diferencia sustancial con respecto al PAS, dónde las mujeres superan ampliamente a los hombres.

No se ha cumplido la elaboración de un informe anual según los datos obtenidos y realizar el correspondiente diagnóstico.

Objetivo 2. - PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE TOMA DE DECISIONES.

Medida 2.1- La inclusión de información del I Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UPCT en el protocolo que se utiliza en las nuevas incorporaciones a la organización.

El Plan de Igualdad aprobado por Consejo de Gobierno de fecha el 10 de Julio de 2010 , se le ha dado publicidad a través de la web de la Unidad de Igualdad, así como se presentó para su conocimiento al Claustro.

Medida 2.2- Por lo que respecta a Cargos Académicos en Órganos de Gobierno, composición de Departamentos, Cátedra/Titulares Eméritos etc, PAS para funcionarios y laborales, alumnado etc., se ha cumplido ampliamente este objetivo ya que tenemos datos que más adelante figuran en gráficos.

Medida 2.3- También se ha intentado sensibilizar a toda la comunidad universitaria sobre la igualdad de oportunidades.

En esta sensibilización cabe destacar el número de jornadas, exposiciones, charlas, mesas redondas, conferencias, cursos, documentales, campañas, talleres, concursos etc...que desde el 2007 hasta la actualidad esta universidad ha realizado.

Especial énfasis requieren los actos que se han organizado ligados al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) , 25 de noviembre (Día Internacional de eliminación de la Violencia de Género contra la Mujer), 8 de marzo (Día internacional de la Mujer y al Niña en la Ciencia) así como el 23 de junio (Día de la Mujer Ingeniera).

Objetivo 3- EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL (CONCILIACIÓN)

Medida 3.1- Reuniones de trabajo en horario laboral.

Esta medida se está cumpliendo ya que se intenta en la medida de lo posible convocar las reuniones de trabajo siempre en horario laboral para favorecer la conciliación

Medida 3.2- Permisos y ausencias.

Esta medida nos consta que se está cumpliendo muy favorablemente ya que se han pedido permiso tanto de maternidad como de paternidad, permisos por lactancia, por gestación, permisos por conciliación de la vida laboral y familiar, así como reducción de jornada por guarda legal y la flexibilidad horaria.

Medida 3.3- Prestaciones y ayudas vinculadas a la conciliación.

Esta medida se ha cumplido ampliamente a través, entre otras cosas del UPCT COLE donde se ofrecen actividades lúdico-educativas para unos 170 niños cada año durante los meses de junio y julio en horario de 8.00 h. a 15 h. de lunes a viernes. Como novedad, este año el UPCT-Cole será bilingüe, por lo que los monitores se dirigen a los pequeños tanto en español como en inglés, con una metodología basada en la inmersión lingüística, además los menores tendrán actividades deportivas.

Otra medida que está en estudio y valoración es el trabajo desde "casa" ya que es una forma de conciliación laboral muy demandada. Actualmente existe un desequilibrio en esta medida ya que el personal PDI, en algunas ocasiones, si pueden ejercerlo, en cambio, el PAS al ser un trabajo administrativo no tiene esa posibilidad, está en estudio.

Medida 3.4- Vinculación entre la Universidad y las mujeres u hombres que están disfrutando de permisos de maternidad o paternidad, y bajas relacionadas con estas circunstancias.

Efectivamente las personas que se encuentran en estas situaciones mantienen un contacto con la universidad a efectos de información, comunicación y divulgación con lo cual esta medida está conseguida.

Objetivo 4. - CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA

Medida 4.1- Espacio web de la Unidad de Igualdad y I Plan de Acción de Igualdad.

Esta medida se ha cumplido al 100% ya que se habilitó en su momento un espacio en la web de la universidad, donde aparece la Unidad de Igualdad y en ella el I Plan de Acción de Igualdad, el Protocolo de Actuación para la Prevención de Conflictos Interpersonales. También se ha

habilitado una página en Redes Sociales donde se actualiza casi a diario tanto las actividades y noticias como la sensibilización.

Medida 4.2- Comunicación incluyente o no sexista.

Aunque la universidad no ha elaborado una guía de utilización de lenguaje no sexista, tenemos publicada en nuestra web de la unidad una guía elaborada por la Comunidad Autónoma sobre lenguaje no sexista administrativo para que toda la comunidad universitaria lo utilice en la documentación que se genere.

Asímismo, no se ha realizado parte de esta medida en cuanto a solicitar a todas las unidades administrativas y órganos de gobierno etc., documentos internos y externos con perspectiva de género para su revisión.

Medida 4.3- Cultura Corporativa.

La universidad cuenta con una web de Responsabilidad Social Corporativa con tres áreas muy definidas, UPCT Responsable, Responsabilidad Social, y Comunicación y Datos. Dentro del área de Responsabilidad Social aparece y se da publicidad a la Unidad de Igualdad, al I Plan de Acción de Igualdad y desde donde se difunden las actividades que se realizan.

Objetivo 5.- POLÍTICA DE FORMACIÓN CONTINUA

Medida 5.1- Igualdad de oportunidades en la formación continua de PAS y PDI.

En la oferta de formación no existe discriminación alguna por razón de sexo, por lo tanto, en esta medida se ha conseguido el objetivo casi al 100% dentro de la formación continua que tiene la universidad con el fin de garantizar la asistencia a personas con responsabilidades familiares así como la igualdad de oportunidades. Si bien es cierto que no se alcanza este objetivo al 100% ya que para el PAS algunos de los cursos de formación suelen ser fuera del horario laboral.

La medida no se cumple en cuanto a formación específica en igualdad, género y no discriminación por razón de sexo, ya que no hay constancia que se hayan realizado cursos específicos, en doctorado o posgrado de esta materia.

Tampoco se cumple al 100% en cuanto a la realización de seminarios de formación específica de igualdad, género y no discriminación por razón de sexo, ya que son muy pocos los que se han realizado.

En cuanto a movilidad de estancias en el extranjero, que figura en nuestro Plan de Igualdad como uno de los objetivos, constatar que tenemos una amplia oferta de becas y ayudas para las estancias tanto para PDI, PAS como estudiantes, que en ningún caso existe discriminación de

ningún tipo. Para aquellas personas con alguna discapacidad que implique la movilidad gastos adicionales pueden solicitar una ayuda adicional que será tramitada a través del Servicio de Relaciones Internacionales, por lo tanto, esta medida se cumple al 100%.

Objetivo 6.- PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medida 6.1- Compromiso para la prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla.

Esta medida se ha cumplido totalmente ya que con fecha 29 de julio de 2016 se aprobó en Consejo de Gobierno el Protocolo de Actuación para la Prevención de Conflictos Interpersonales y Acoso laboral en la UPCT. Este protocolo de actuación está publicado en la web de la Unidad de Igualdad, se le ha dado máxima difusión entre la comunidad universitaria y si bien es cierto que solo recoge los tipos de acoso en el ámbito laboral, no incluye en el ámbito de los estudiantes, con lo cual se ha propuesto o bien modificar el mismo e introducirles, o bien realizar un protocolo exclusivamente para el alumnado. 100% cumplido

Con el fin de cumplir uno de los objetivos del Plan, como es la prevención del acoso sexual o de cualquier tipo, se creó una Comisión de reclamaciones en materia de conflicto y acoso laboral (CORA) la cual se encarga de conocer, investigar, conciliar, mediar, informar y formular propuestas ante las reclamaciones que pueda llegar.

Objetivo 7.-COMUNICACIÓN EXTERNA

Medida 7.1- Difusión externa del Primer Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA.

Para lograr este objetivo, en primer lugar se diseñó un logo corporativo de la Unidad de Igualdad, se creó un espacio en la web y una Comisión de Igualdad.

Se controla en la medida de lo posible que el lenguaje y las imágenes que se proyectan al exterior no sean ni tengan contenido sexistas.

Las Unidades de Igualdad hemos entrado en CRUE a través de la sectorial de "POLÍTICAS DE GÉNERO", con lo cual tenemos contacto permanente todas las unidades, nuestros protocolos de actuación y planteamos iniciativas comunes, intercambiamos experiencias con el fin de mejorar la igualdad y la no discriminación en todas las universidades españolas.

La UPCT participa conjuntamente con otras universidades así como con el Ayuntamiento de Cartagena en campañas de sensibilización, mesas redondas, Congresos, difusión de actividades, días 8 de marzo y 25 de noviembre.

Objetivo 8.- PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN

Medida 8.1- Diversificación de opciones en la elección de carrera de estudio.

Este objetivo no se ha potenciado ni realizado, no existen ni en la enseñanza ni en la investigación materias donde se promoció el género, ni en nuestros Grados, Máster o Doctorado.

No obstante, desde nuestra universidad se realizan actividades para promover y potenciar las carreras técnicas a través de otras actividades como son "El Campus de la Ingeniería", "Visitas a colegios e institutos de la zona" "Charlas a estudiantes de ESO que vienen a visitar la universidad"...donde se intenta promocionar las carreras técnicas, donde se incentiva a que las chicas accedan a las mismas y que se animen a estudiar carreras que han sido mayoritariamente masculinizadas.

Medida 8.2- Transversalización de la perspectiva de género en la impartición del conocimiento y la investigación.

Al ser una universidad técnica y muy masculinizada es cierto que la impartición de perspectiva de género en la investigación y el conocimiento no se ha desarrollado, pero también es cierto que desde la Facultad de Ciencias de la Empresa ha habido estudiantes que han desarrollado su TFG o TFM sobre temas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (12 trabajos) y de Igualdad de Género se han leído 16 TFG, 1 Tesis Doctoral sobre Igualdad de Género y liderazgo, y otra Tesis Doctoral sobre el tema de Conciliación en las PYMES. Así como se ha concurrido a convocatorias públicas de proyectos de competencia competitiva, regionales, nacionales y europeas, para investigar sobre el tema de la participación de la mujer en el mundo laboral, la conciliación, el emprendimiento femenino y sobre la igualdad de oportunidades, publicando sus resultados en libros, capítulos de libros y artículos en revistas.

Está claro que para cumplir este objetivo tenemos que potenciar mucho más la transversalidad de la perspectiva de género en la investigación y el conocimiento.

Se han promovido y realizado algunos cursos de verano, seminarios, conferencias con el fin de sensibilizar a toda la comunidad universitaria a través de ellos.

Dentro de esta medida, sí que se ha dado especial relevancia a difundir información de actividades de asociaciones de mujeres científicas y/o tecnológicas a través de la web, email y Redes Sociales.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES DE LA UPCT

DATOS DE LA EVALUACIÓN 2016 EN GRÁFICOS

MEDIDA 1.- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD PDI Y PAS Y ESTUDIANTES (datos referentes años 2007 y 2016)

Figura nº 1

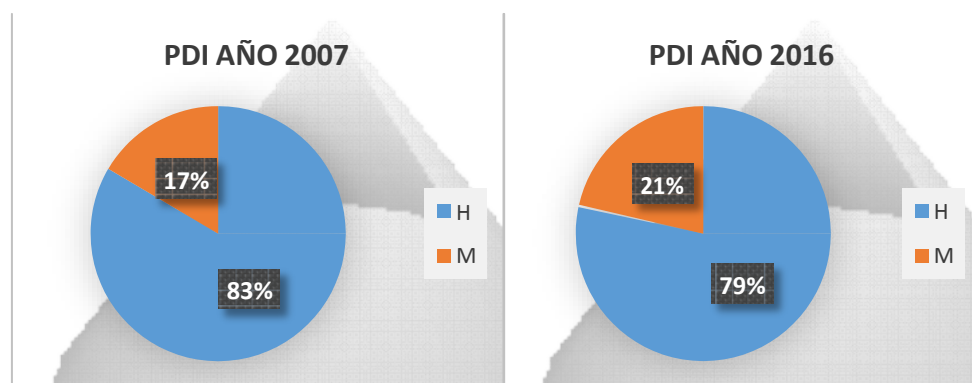


Figura nº 2

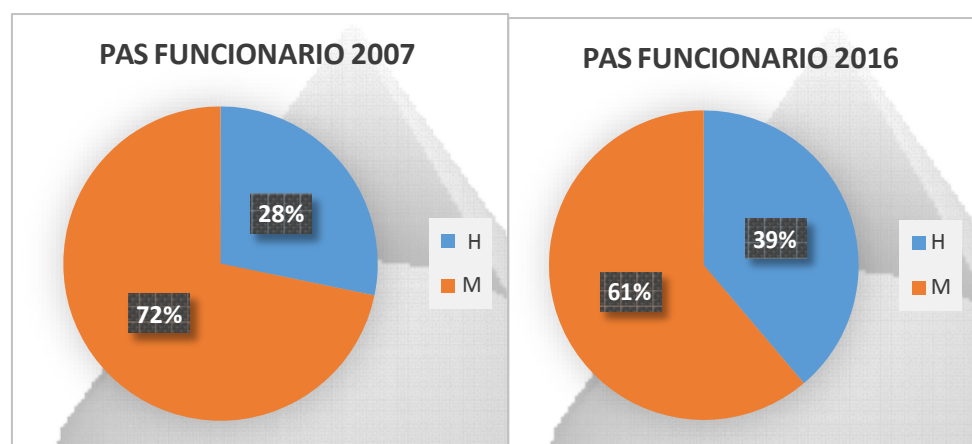
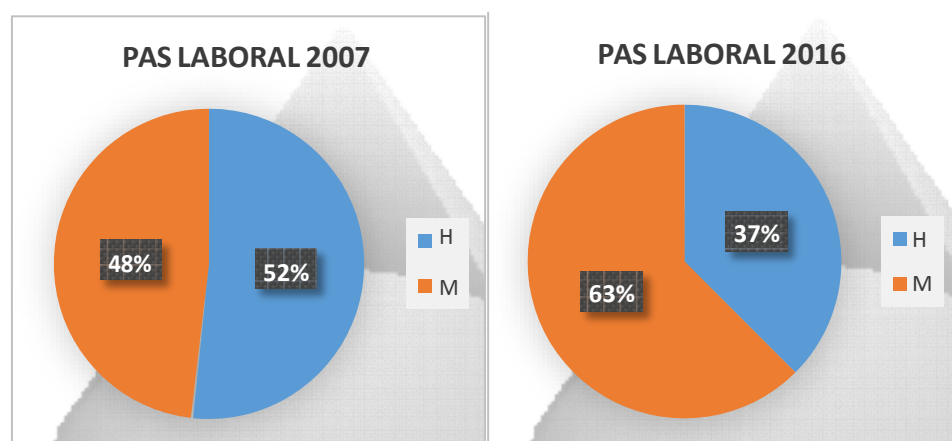


Figura nº 3



Como se puede apreciar en estos gráficos en la plantilla del PDI ha habido un pequeño aumento de mujeres desde el año 2007 hasta el 2017, tan solo un 4%, se ve claramente que la presencia femenina ha aumentado muy poco en los últimos 10 años. En cuanto al PAS sigue habiendo una presencia mayoritariamente de mujeres con respecto a los hombres.

Figura nº 4

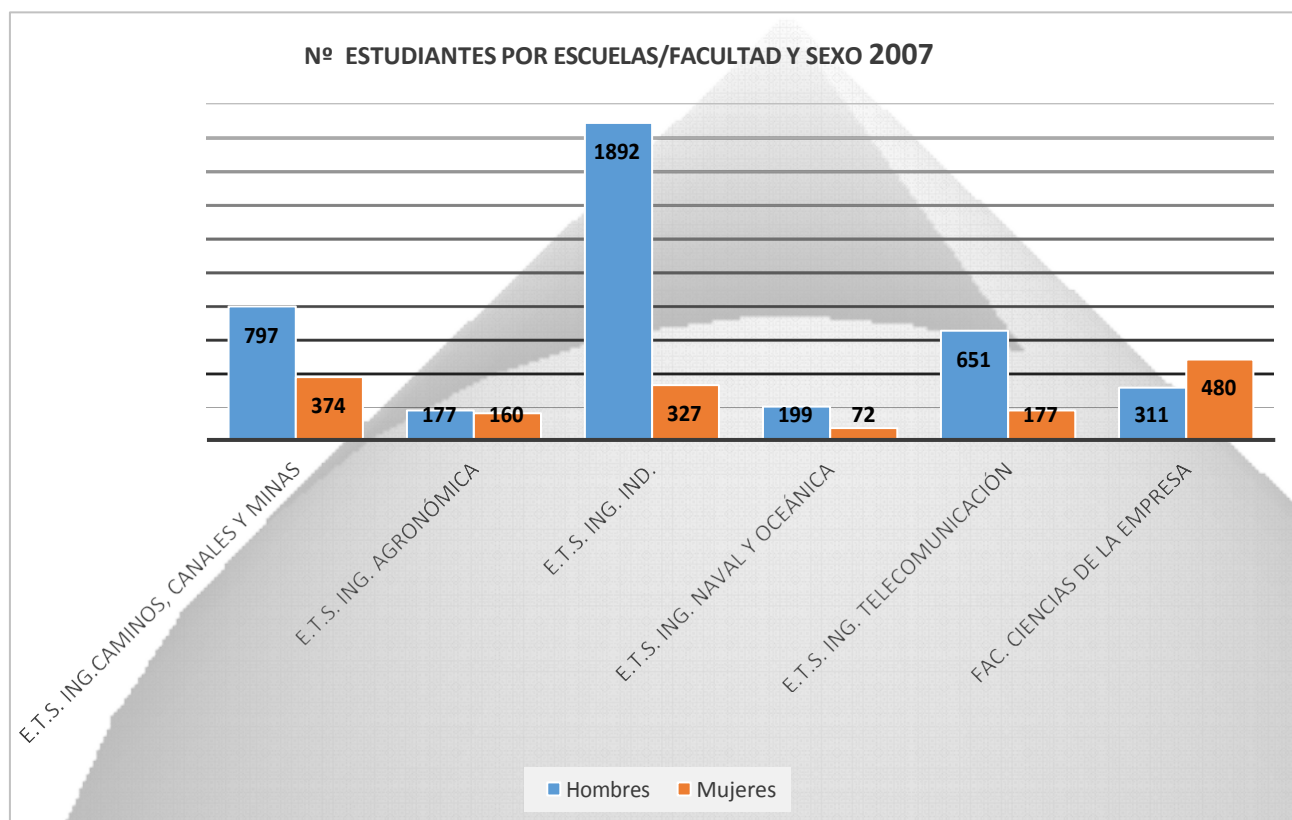
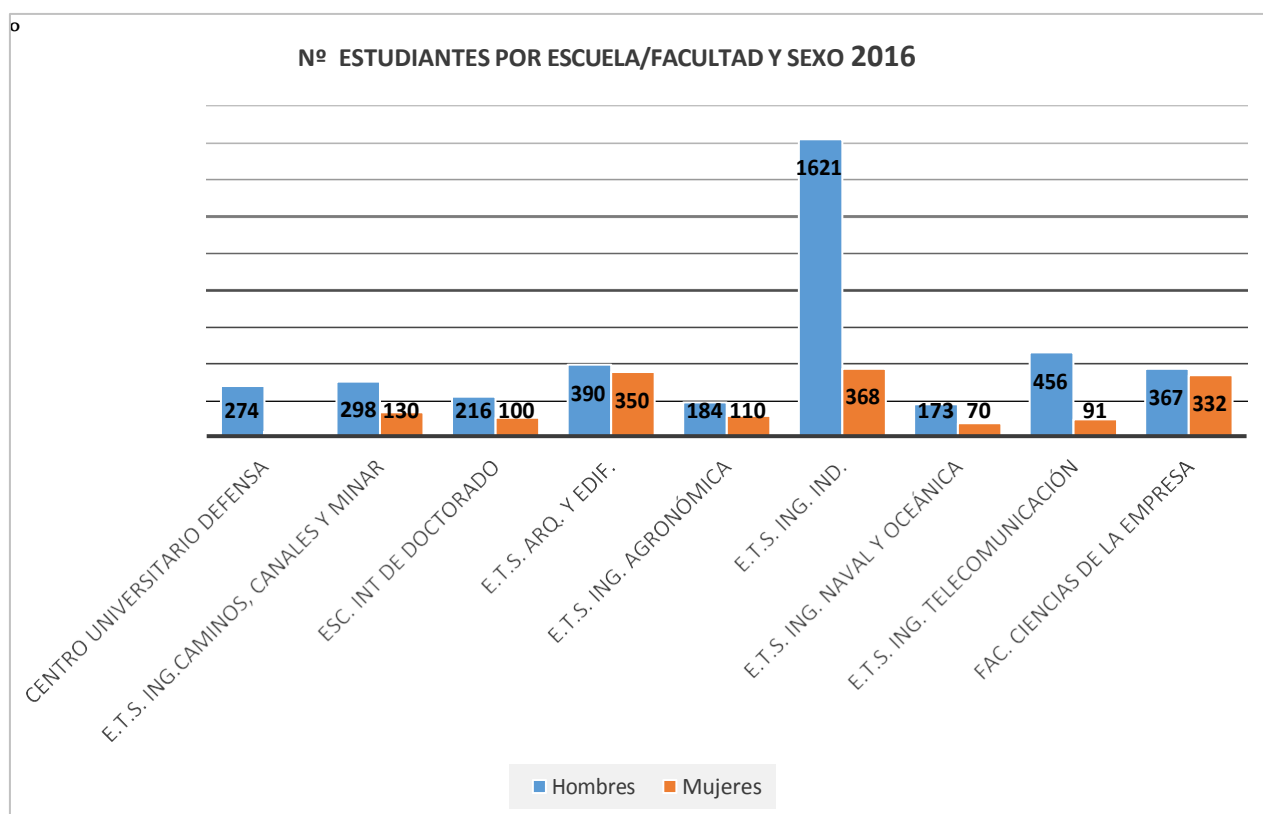


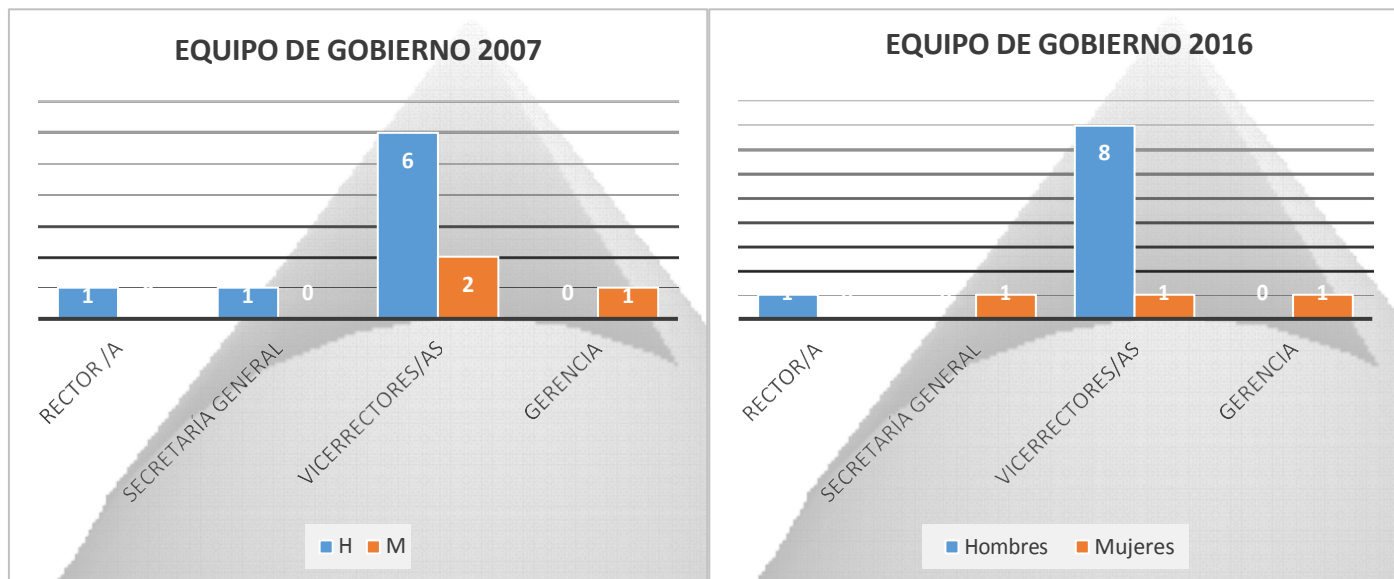
Figura nº 5



En estos gráficos demuestran que independientemente de la titulación, existe una enorme diferencia de la presencia de los hombres con respecto a las mujeres, si bien es cierto que nuestras titulaciones están muy masculinizadas podemos comprobar que en Ciencias de la Empresa existe paridad en cuanto al alumnado así como en Ing. de la Edificación en cambio en Ing. Industrial la brecha de género es enorme.

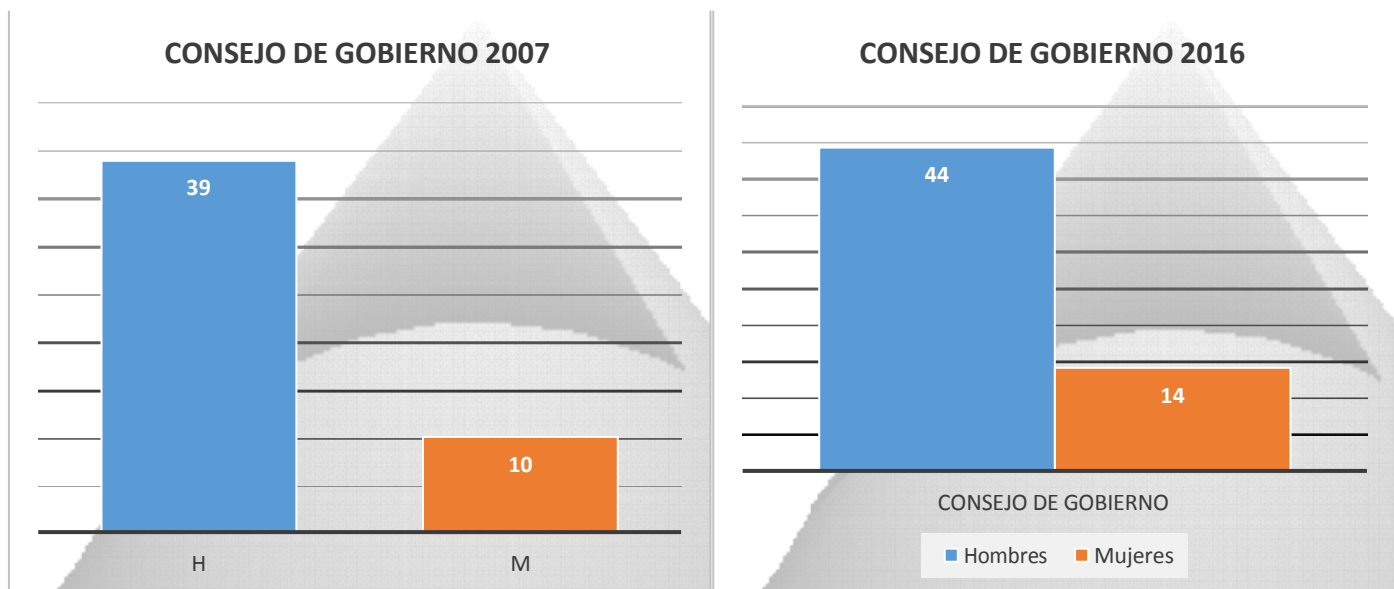
MEDIDA 2.- PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE TOMA DE DECISIONES (datos referentes a los años 2007 y 2016)

Figura nº 6



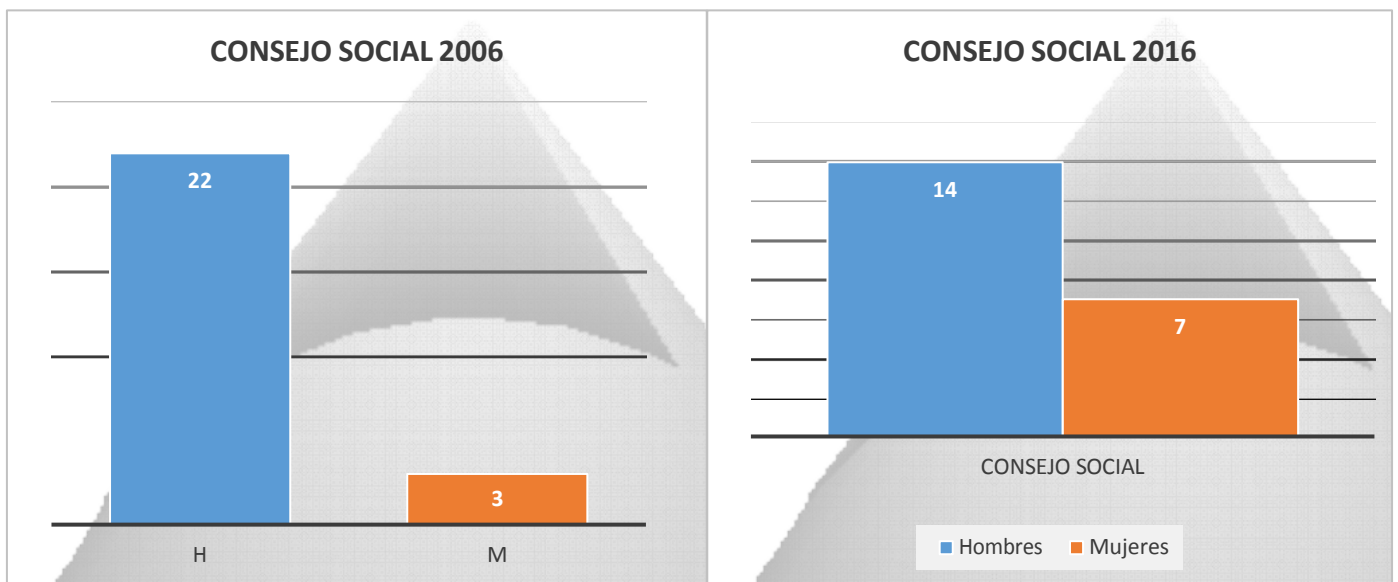
En cuanto a los equipos de gobierno podemos apreciar que no existe paridad a pesar de que ha aumentado ligeramente el número de vicerrectoras (1) así como el cargo de Secretaria General

Figura nº 7



En cuanto al Consejo de Gobierno tampoco se cumple la paridad, sigue existiendo brecha de género superando ampliamente el nº de hombres al de mujeres entre sus miembros.

Figura nº 8



Lo mismo ocurre en el Consejo social, no existe paridad, a pesar de que ha aumentado ligeramente las mujeres entre sus miembros.

PRINCIPALES ÓRGANOS DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS

Figura nº 9

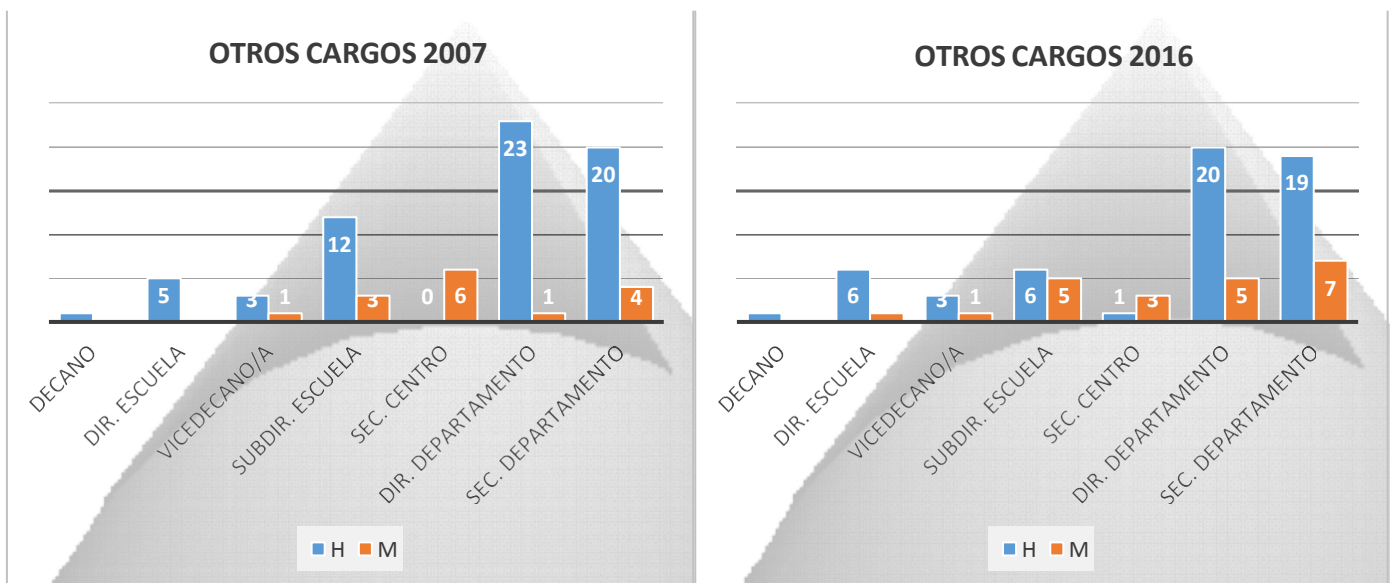


Figura nº 10

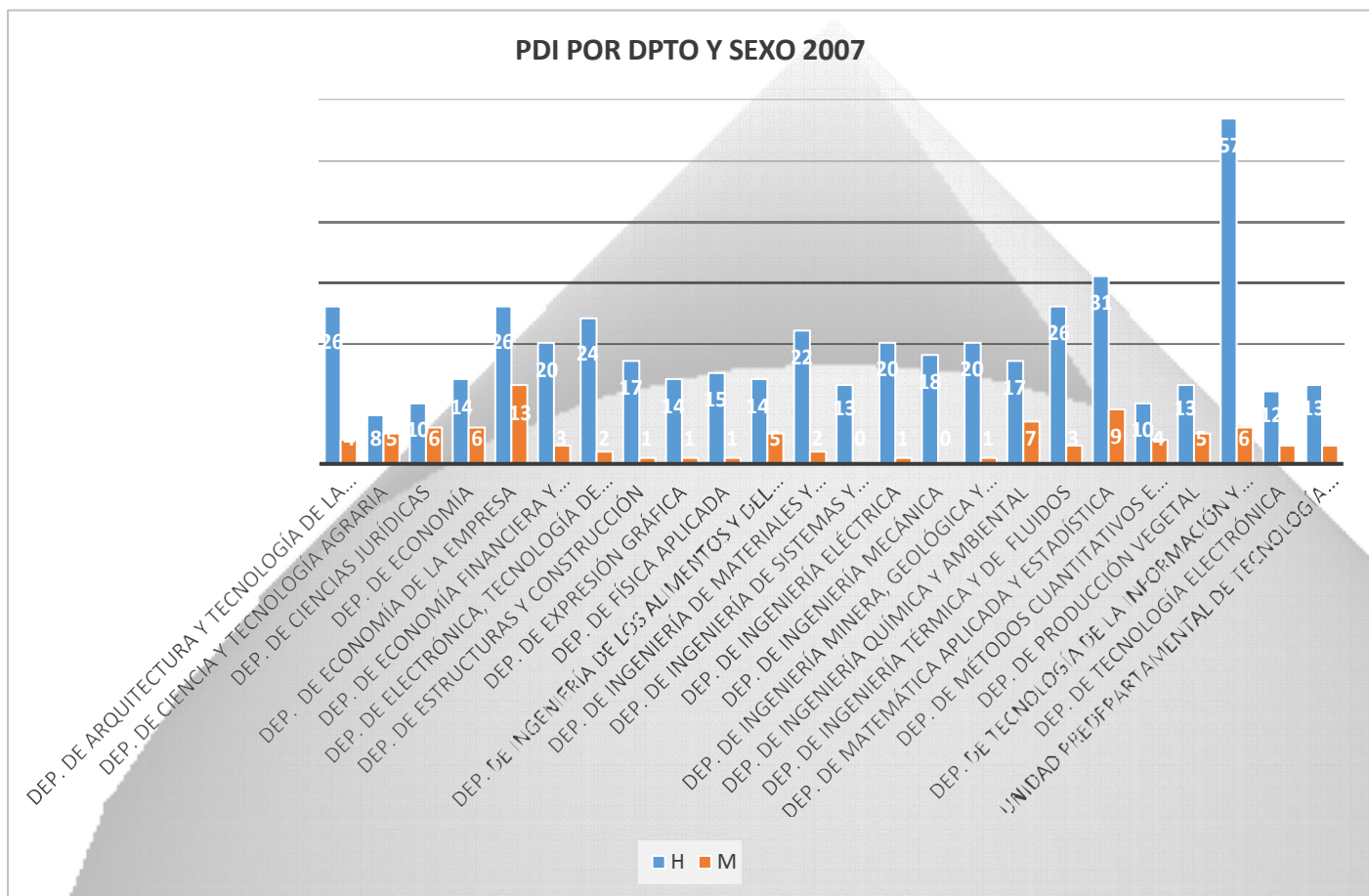
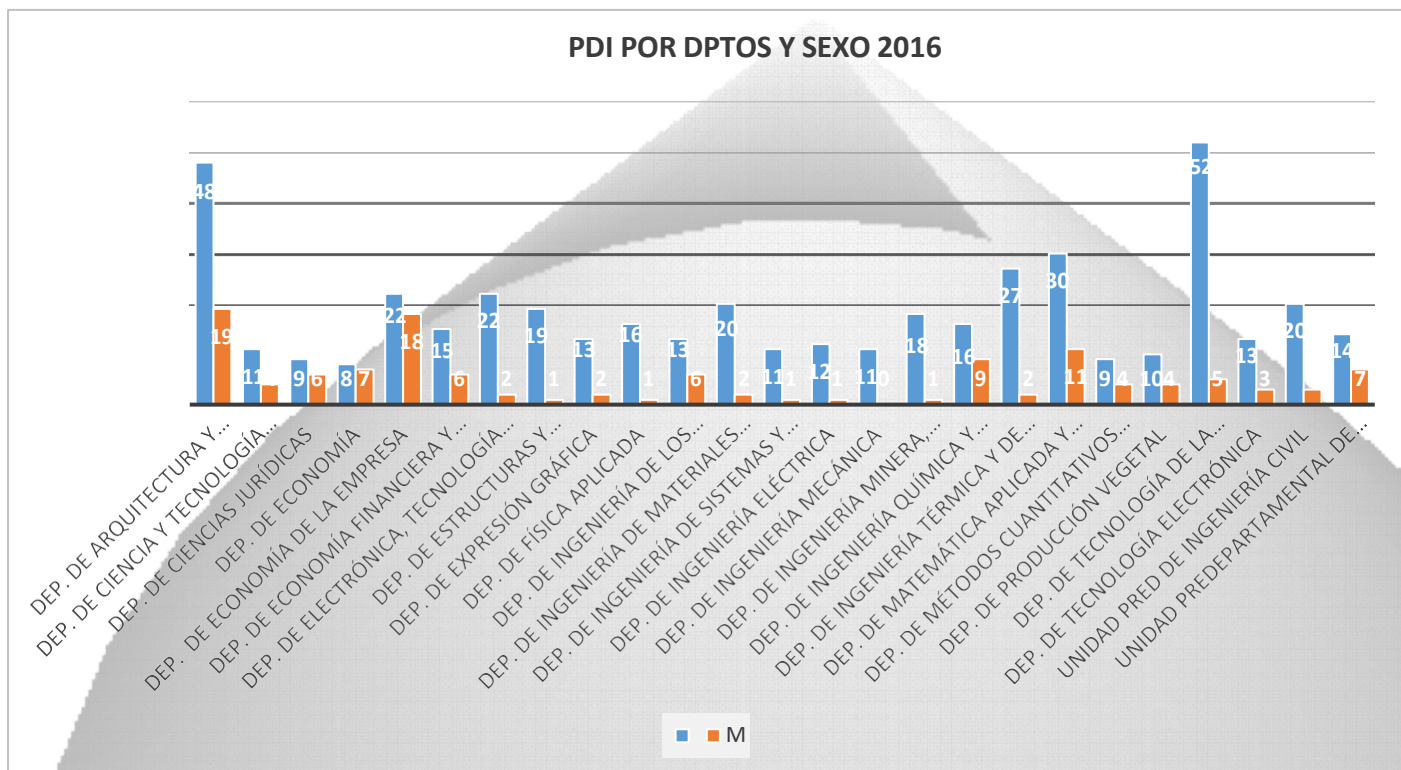


Figura nº 11

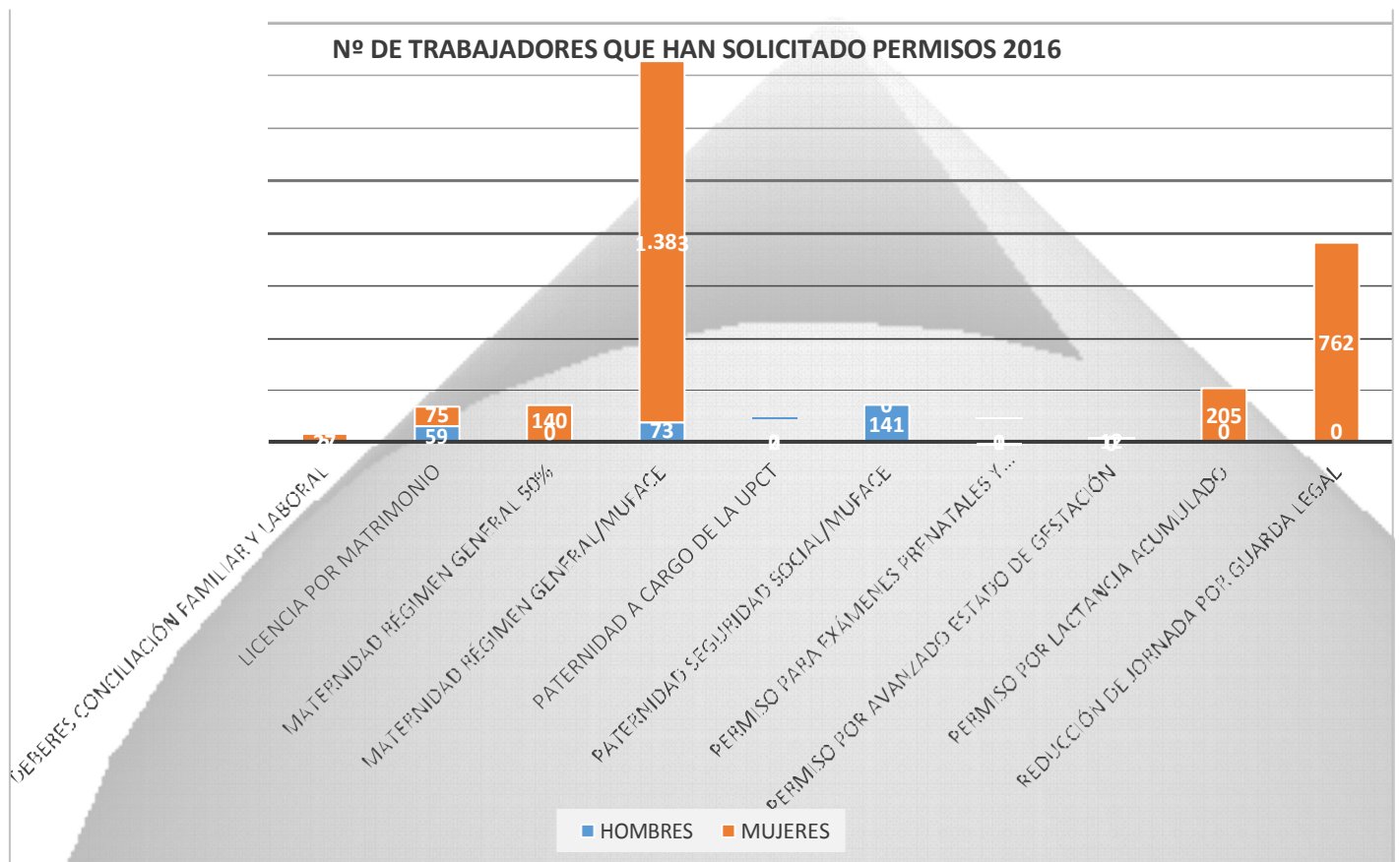


En cuanto a cargos de los principales Órganos de Dirección podemos comprobar que no se han cumplido los objetivos de presencia equilibrada en la mayoría de órganos de gobierno, no obstante se observa una mejoría en algunos de ellos, sobre todo los centros y departamentos que evoluciona favorablemente con un pequeño incremento de presencia de mujeres.

Por lo tanto habría que analizar las causas que dificultan el acceso de las mujeres a los órganos de decisión, favorecer la participación de las mujeres en los órganos de gobierno e incrementar su presencia en los puestos de representación.

MEDIDA 3.- EQUILIBRIO DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y LA PERSONAL (CONCILIACIÓN) (datos referentes a 2007 y 2016)

Figura nº 12



Medida 6.- PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Adjuntamos enlace del mismo tanto en la web como en Redes Sociales:

<https://lex.upct.es/download/1c55a3bd-d6ca-4f54-8e63-808f9f62bf01>

<https://lex.upct.es/download/70e9f7f9-9253-4e04-904c-93b310e6651a>

<https://www.facebook.com/igualdadUPCT/>

<https://twitter.com/igualdadUPCT>

<http://lenguadesignosade.upct.es/>

Medida 8.- PROMOCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INVESTIGACIÓN (promoción de cursos de verano de la universidad)

2008.- "MUJER Y CIENCIA" / "MUJERES EN EL SIGLO XXI"

2009.- "MUJERES EN LA HISTORIA" / "ANTROPOLOGÍA SOCIAL"

2010.- "SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD"

2012.- "JORNADAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, IGUALDAD Y JUSTICIA"

2013.- "LA MUJER EN LA SOCIEDAD DEL SIGLO XXI"

2016.- "JORNADAS DE LA SOLIDARIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL"

2017.- "TALLER SOBRE IGUALDAD, VIOLENCIA Y ESTEREOTIPOS" / "TALLER DE AUTOAYUDA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO" / "TALLER DE IGUALDAD PARA EVITAR RELACIONES TÓXICAS"

2018.- "PONENCIA EN LA U.M.U. TITULADA "MUJER E INGENIERÍA: existe la igualdad en las aulas?"

2018.- Creación de un glosario de términos de Administración y Dirección de Empresas en lengua de signos