

## **Modelo de indicadores para el diagnóstico de la igualdad de oportunidades en una universidad pública\***

**Carme Martínez Costa<sup>1</sup>, Marta Tura Solvas<sup>2</sup>, Amaia Lusa García<sup>3</sup>, Olga Pons Peregor<sup>4</sup>,  
M. Dolors Calvet Puig<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Instituto de Organización y Control. Dpto. de Organización de Empresas. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p7, 08028 Barcelona. [mcarme.martinez@upc.edu](mailto:mcarme.martinez@upc.edu)

<sup>2</sup> Dpto. de Organización de Empresas. ETSEIT. Universidad Politècnica de Catalunya. C. Colon 11, p3. 08222 Terrassa. [marta.tura@upc.edu](mailto:marta.tura@upc.edu)

<sup>3</sup> Instituto de Organización y Control. Dpto. de Organización de Empresas. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p11, 08028 Barcelona. [amaia.lusa@upc.edu](mailto:amaia.lusa@upc.edu)

<sup>4</sup> Dto. De Organización de Empresas. ETSETB. Universitat Politècnica de Catalunya. Campus Nord-Edir. C5. C. Jordi Girona, 1-3. 08034 Barcelona. [olga.pons@upc.edu](mailto:olga.pons@upc.edu)

<sup>5</sup> Dpto. de Ingeniería de la Construcción. ETSEIB. Universitat Politècnica de Catalunya. Avda. Diagonal 647, p6, 08028 Barcelona. [m.dolors.calvet@upc.edu](mailto:m.dolors.calvet@upc.edu)

### **Resumen**

*Se presenta un modelo de indicadores para diagnosticar la situación de una organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los indicadores abarcan diez ámbitos diferentes y se hace especial hincapié en el acceso, la promoción y las condiciones laborales.*

**Palabras clave:** igualdad de oportunidades, responsabilidad social, RRHH, ética empresarial

### **1. Introducción**

La universidad como institución pública generadora y difusora de conocimientos, tiene un papel muy importante en la sociedad, con sus valores y sus actuaciones, ha de servir de ejemplo y modelo a otras organizaciones, siendo pionera y llevando a cabo acciones innovadoras en materia de igualdad de oportunidades.

En este trabajo se presenta un modelo de indicadores como herramienta imprescindible para el desarrollo e implantación de un plan de igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y las condiciones laborales de una organización pública; una universidad pública, permitiendo el diagnóstico de la situación de partida y dotando a la organización de un método que permita la evaluación de las medidas implantadas en un plan de acción.

Se trata de una guía de buenas prácticas que tendrá que desarrollar la organización en materia de igualdad de oportunidades para garantizar no sólo la neutralidad de los procesos internos de la organización (selección, promoción, análisis y valoración de puestos de trabajo, toma de decisiones, retribución, etc.) sino también que las condiciones físicas de disposición del espacio y de los puestos de trabajo son los adecuados a todos los colectivos y que se han tenido en cuenta las características específicas de cada género.

---

\* Trabajo financiado por el proyecto U-9/04 del Institut Català de la Dona

## **2. Antecedentes**

Si bien es cierto que la situación de la mujer en la administración no es tan grave como en general en la empresa privada, se detectan indicios de discriminación tanto en el acceso como en la promoción.

En las universidades públicas catalanas la proporción de mujeres es de 53,62% entre el alumnado y del 33,94% entre el profesorado. Estas proporciones disminuyen al aumentar la categoría y el nivel de responsabilidad: la proporción de catedráticas es sólo de un 15,85% y, en cargos de gobierno, el porcentaje de mujeres no llega al 27%.

Tal y como evidencian Martínez et al. (2003), la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) es la universidad que presenta unas cifras menos confortantes, tanto en la proporción de mujeres en el alumnado (26,86%) y en el profesorado (19%), como en la presencia de mujeres en los cargos de gobierno (19,35%) y en la proporción de catedráticas (7 catedráticas que representan el 3,29% del total de profesorado de esta categoría).

Hasta ahora, iniciativas de organizaciones para adoptar una perspectiva de género e implementar un plan de igualdad de oportunidades han sido escasas, tanto en España como fuera de ella (Ajuntament de Barcelona, 2003; Instituto de la Mujer, 2002). A nivel de universidades, en el estado Español son pocas las que han comenzado a emprender esta línea, a excepción de la Universitat Autònoma de Barcelona, en la que existe un estudio para diagnosticar el grado de discriminación y desigualdad entre su personal (Izquierdo et al., 2004). En cuanto al desarrollo de un plan de igualdad de oportunidades, nos consta como caso único el de la Universidad de Valladolid, donde están desarrollando un plan en el marco del “Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León”.

## **3. Propuesta: Modelo de indicadores**

A la vista de la situación de desigualdad de la mujer en organizaciones públicas y privadas, surgió la necesidad de impulsar el desarrollo de un método innovador para diseñar e implantar un plan de igualdad de oportunidades. El primer paso ha sido el diseño de un modelo de indicadores para diagnosticar la situación de una universidad (si bien adaptable a otras organizaciones) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, poniendo una atención especial al acceso, la promoción y las condiciones laborales.

El modelo de indicadores, que permite conocer información tanto cuantitativa como cualitativa, abarca 10 ámbitos: (1) Política de igualdad de oportunidades; (2) Políticas de impacto a la sociedad y de responsabilidad social; (3) Comunicación, imagen y lenguaje; (4) Representatividad de las mujeres; (5) Acceso, selección, promoción y desarrollo; (6) Retribución; (7) Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación; (8) Condiciones laborales; (9) Conciliación de la vida familiar y laboral; y (10) Condiciones físicas del entorno de trabajo.

El modelo incluye un total de 81 indicadores, 34 de los cuales son básicos para el correcto diagnóstico de la situación de la organización en materia de igualdad de oportunidades (el resto pueden ser considerados complementarios). A continuación se presenta un breve resumen de cada uno de los diez ámbitos del modelo de indicadores.

- ***Política de igualdad de oportunidades:*** consiste en valorar el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la estrategia y la cultura de la organización y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, la toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo en la organización.

También mide el grado de compromiso e implicación de todo el personal de la organización a todos los niveles en la igualdad real de oportunidades. Para conseguir esta implicación jugará un papel clave la información y la comunicación.

- ***Políticas de impacto a la sociedad y de responsabilidad social:*** valorar cómo la organización contribuye a sensibilizar y alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad, a través de su ejemplo como institución y a través del comportamiento del personal, en especial el profesorado, participando activamente y dando apoyo a iniciativas de otros colectivos e instituciones para la igualdad de oportunidades.
- ***Comunicación, imagen y lenguaje:*** valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores se han comunicado a todas las personas de la organización y si el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

Valorar además en qué medida la organización contribuye a la difusión del trabajo de las mujeres en relación a su contribución a los resultados y al éxito organizativo, así como el grado de neutralidad de la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.

Finalmente, comprobar la neutralidad del lenguaje utilizado, tanto en la documentación escrita como en la comunicación oral, en actas y reuniones institucionales.

- ***Representatividad de las mujeres:*** comprobar si las mujeres están representadas en todos los ámbitos, categorías y niveles de la organización y conocer la proporción de mujeres que hay en la organización, desglosada por unidades estructurales (centros, institutos, departamentos y áreas de conocimiento, etc.) y categorías.

También se debe conocer el desglose por sexos y niveles educativos y el desglose por sexo y edad, así como la proporción de mujeres entre el alumnado por centros y titulaciones, y ciclos educativos (primer, segundo y tercer ciclo), así como conocer la proporción de mujeres en los órganos de gobierno.

- ***Acceso, selección, promoción y desarrollo:*** valorar cómo se aprovecha y se gestiona todo el potencial humano, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal.

Comprobar si se garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de reclutamiento, selección y promoción del personal, con total transparencia y equidad, desde la constitución de las comisiones, pasando por la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para el puesto.

Comprobar que existe igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo o a una categoría de nivel más alto, y que no se produzcan discriminaciones en ninguna de las fases del proceso de promoción.

Ver si la organización potencia y fomenta con medidas concretas la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto.

- **Retribución:** Comprobar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

Comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización y valorar la corrección de la asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales y a niveles retributivos.

Comprobar la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta la transparencia de salarios y otros beneficios extrasalariales (coche, seguros, planes de pensiones, etc.) otorgados al personal.

- **Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación:** Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio ni de acoso de ningún tipo y que toda persona en la organización (personal y alumnado) tiene la percepción de ser tratado justamente y con dignidad y respeto.

Valorar las acciones que lleva a cabo la organización para prevenir, evitar, eliminar y en el caso de que se produzcan, castigar, las actitudes sexistas y el acoso. Medir el grado de sensibilización del estudiantado y del personal así como la igualdad en el trato y la utilización de lenguaje no sexista por parte del profesorado y otro personal de la organización.

- **Condiciones laborales:** Comprobar que no existe discriminación por razón de género en el tipo de contrato y en el tipo de jornada que hacen las personas y que no existe discriminación en la asignación de horarios (por ejemplo horarios de clase). Comprobar que los criterios utilizados en la asignación de ayudas a la movilidad, año sabático o traslado son neutros y que no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos.
- **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Comprobar si las personas en todos los estamentos, categorías y niveles de la organización (no sólo en el más alto nivel jerárquico) tienen la posibilidad de conciliar su trabajo con la vida personal i familiar.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo:** Comprobar que la asignación de recursos y de espacios es equitativa, y que no se produce ninguna discriminación en la asignación y distribución.

Valorar en qué medida el diseño del puesto de trabajo y de los espacios compartidos o comunes tiene en cuenta las características de las mujeres y de los hombres, así como de las personas con discapacidades físicas.

#### **4. Perspectivas**

El modelo de indicadores constituirá una herramienta de trabajo de la recién creada Comisión para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y los Hombres de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) y servirá de base para el diseño e implantación de un plan de igualdad de oportunidades. Asimismo, está previsto hacer difusión del método y sus resultados a otras universidades y organismos de la administración pública sensibles a mejorar la situación de paridad de la mujer.

#### **Conclusiones**

La universidad como institución pública generadora y difusora de conocimiento, tiene un papel muy importante en la sociedad, con sus valores y sus actuaciones y debe servir de ejemplo y modelo a otras organizaciones, siendo pionera y desarrollando acciones innovadoras en materia de igualdad de oportunidades.

En esta primera fase del proyecto se ha comprobado la importancia de la sensibilización e implicación de la alta dirección de una organización, en el caso de la universidad del equipo de gobierno, para poder iniciar un proceso de implantación de un plan de igualdad de oportunidades. Si no existe esta sensibilización y compromiso, cualquier intento de llevar a cabo alguna de estas iniciativas por parte de alguna otra persona o colectivo de la organización no saldrá adelante.

Los indicadores permiten realizar una diagnosis de la situación de igualdad de oportunidades y son una herramienta para realizar el seguimiento de la implantación de la política y de la evolución seguida. Es necesario adaptar el modelo de indicadores a la situación social y a las características propias de cada organización, así como actualizarlo a lo largo del tiempo en función de los cambios en el entorno.

La cultura organizativa es el aspecto más crítico en el momento de desarrollar un plan de igualdad de oportunidades, tanto en el diseño y la implantación, como en el cálculo y la interpretación de los indicadores.

Otro aspecto imprescindible es informar y formar a todas las personas de la organización. Es necesario que todas tomen conciencia del problema social y también laboral que representa que un colectivo determinado, un grupo de personas, esté discriminado. Sin esta sensibilización de toda la comunidad universitaria, cualquier política de igualdad de oportunidades será inútil.

#### **Referencias**

- Ajuntament de Barcelona (2003). *Guia de criteris ètics per a la Igualtat d'oportunitats*. Barcelona.
- Instituto de la Mujer (2002). *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid.
- Izquierdo, M. Jesús et al (2004). *El sexisme a la UAB*. Barcelona.
- Martínez, C.; Artal, M.; Coves, A.M.; Lusa, A.; Roderó, F. (2003). *Llibre Blanc de les dones de Catalunya en el món de la ciència i la tecnologia*. Institut Català de la Dona. Barcelona.