



Informe de seguimiento del Plan de Igualdad

Universidad Internacional de Andalucía

CONTENIDOS

I.-	INTRODUCCIÓN	3
II.-	METODOLOGÍA.....	4
III.-	EJECUCIÓN Y EFICACIA DEL PLAN	5
1.	Grado de avance	5
2.	Grado de ejecución.....	6
3.	Grado de eficacia.....	6
IV.-	SITUACIÓN POR OBJETIVOS	7
V.-	SITUACIÓN POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS	8
VI.-	SITUACIÓN POR ACCIONES	9
VII.-	EVALUACIÓN GENERAL DEL PLAN	9

I.- INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de la UNIA es un documento estratégico que integra “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIEMH, Art. 46.1).

Se trata de un Plan cuya vigencia se estableció para un período de 3 años (2014-2016), pero que debido a los cambios acontecidos en el Equipo de Gobierno se encuentra actualmente prorrogado.

La estructura del Plan de Igualdad contempla los siguientes aspectos:

- ▶ Los objetivos que la UNIA pretende alcanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Las acciones para alcanzar dichos objetivos. Cada una de las acciones, que se desarrollan en su eje correspondiente, están integradas por una serie de medidas para su desarrollo. Además, incluyen el órgano responsable de su ejecución.
- ▶ El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento es un instrumento esencial para evaluar y registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización, la plantilla e incluso la comunidad para así valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo.

Así pues, el objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del “I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la Universidad Internacional de Andalucía”. En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del II Plan.

El Plan de Igualdad, al igual que el Plan Estratégico de la universidad, es una herramienta dinámica y flexible que permite a la Universidad Internacional de Andalucía alinear a la institución con los objetivos establecidos en el mismo.

Para verificar si se está caminando en el sentido correcto y corregir el rumbo si fuese necesario, es fundamental contar con un Protocolo de Seguimiento y Control del Plan. Sin embargo, cuando se elaboró el mismo, no se desarrolló un mecanismo de seguimiento es-

pecífico, por ello considerando que dicho Plan es fruto del despliegue de los objetivos estratégicos de la institución, hemos aplicado el “Protocolo de Seguimiento y Control del Plan Estratégico” para evaluar el I Plan de Igualdad.

Consignar finalmente que el Protocolo de Seguimiento y Control del Plan Estratégico está diseñado para asegurar una adecuada evaluación de la ejecución del Plan Estratégico de nuestra universidad a partir de la sistematización de las medidas de observación y revisión, de tal modo que se pueda obtener de manera continua una información fiable de su estado y grado de avance.

II.- METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el seguimiento del I Plan de Igualdad parte de la base de su estructura que cuenta con cinco objetivos estratégicos, 11 líneas y 30 acciones, todo ello encuadrado en cinco ejes estratégicos:

- Eje 1.- Cultura organizativa y compromiso con la igualdad
- Eje 2.- Participación equilibrada en la comunidad universitaria
- Eje 3.- Docencia
- Eje 4.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Eje 5.- Salud laboral

El primer paso para llevar a cabo el seguimiento del Plan fue realizar el volcado de sus objetivos, líneas y acciones en la aplicación informática con que la universidad cuenta para realizar el seguimiento del su Plan Estratégico; se trata de una aplicación propia, desarrollada por el área TIC de la UNIA, en la que se explicitan las diferentes actuaciones diseñadas para llevar a cabo la consecución de los objetivos.

En un segundo paso, la responsable de la Unidad de Igualdad ha llevado a cabo el seguimiento de dichas actuaciones utilizando toda la información relacionada disponible en la universidad: informes de las áreas, memorias del contrato-programa, y fundamentalmente las Memorias de Responsabilidad Social que se realizan anualmente; en estas últimas y más concretamente en el capítulo dedicado al Compromiso con la Igualdad, se computan todas las acciones realizadas al cabo de cada año.

Para cada acción descrita en I Plan de Igualdad se desarrollaron acciones concretas, que han sido valoradas individualmente en una escala de 0 a 5. Dicha escala, como ya se ha indicado es la misma que la utilizada en el seguimiento del Plan Estratégico de la universidad. Es importante resaltar este aspecto puesto que se trata de un sistema ligeramente diferente al de las evaluaciones que existen en nuestro entorno universitario más inmediato. De hecho, los pocos informes de seguimiento existentes en las universidades públicas andaluzas (por lo menos de forma los que se han publicado) siguen el criterio de computar tres niveles: acciones realizadas, en proceso o no realizadas. En nuestro caso, hemos establecido para cada una de las acciones en las que se estructura el plan, no solo el grado de avance que se ha alcanzado, sino también la ejecución y la eficacia de las mismas, tal cual refleja el protocolo de seguimiento que se detalla en el apartado siguiente. No se ha introducido ninguna acción o actuación distinta a las que se describieron en el momento de la elaboración del plan.

III.- EJECUCIÓN Y EFICACIA DEL PLAN

1. Grado de Avance

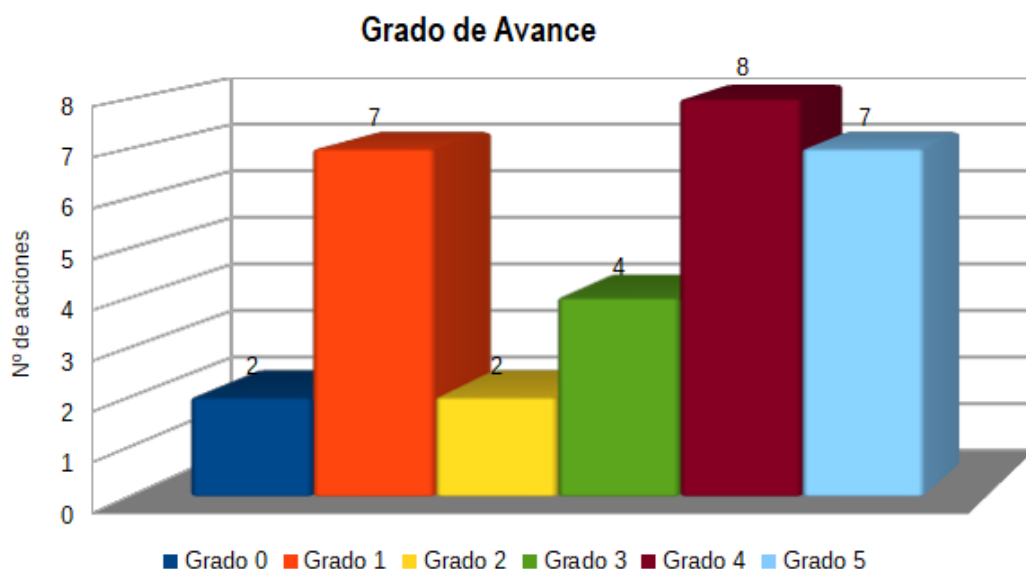
Tal y como se recoge en el Protocolo de Seguimiento y Control del Plan Estratégico, el grado de avance es un indicador de medida del grado de desarrollo y cumplimiento del plan.

La Unidad de Igualdad evalúa y propone el grado de avance conseguido para cada acción, teniendo en cuenta los informes de seguimiento, así como las pruebas documentales y evidencias que se han revisado y aportado como información a la base de datos de la aplicación informática. Así se obtiene el grado de avance conseguido cada año por las acciones, las líneas estratégicas (media de los grados de avances de las acciones que contengan) y los objetivos estratégicos (medias de los grados de avances de las líneas estratégicas).

El grado de avance de una acción representa el nivel de ejecución de la acción y se mide en una escala de 0 a 5 según el siguiente criterio:

- 0 No iniciada
- 1 En fase de análisis
- 2 Iniciada y con valor del indicador en progreso
- 3 Ejecutada parcialmente, teniendo también en cuenta el valor alcanzado por el indicador
- 4 Muy avanzada en su ejecución con valor del indicador suficientemente alcanzado
- 5 Implantada con el valor del indicador conseguido

El **grado de avance** del plan en el año 2018, como resultado de la media de los grados de avance obtenidos de las acciones que han quedado en el catálogo, es de **3**.



2. Grado de Ejecución

El **grado de ejecución** del I Plan de Igualdad ha alcanzado un valor medio del 70%.

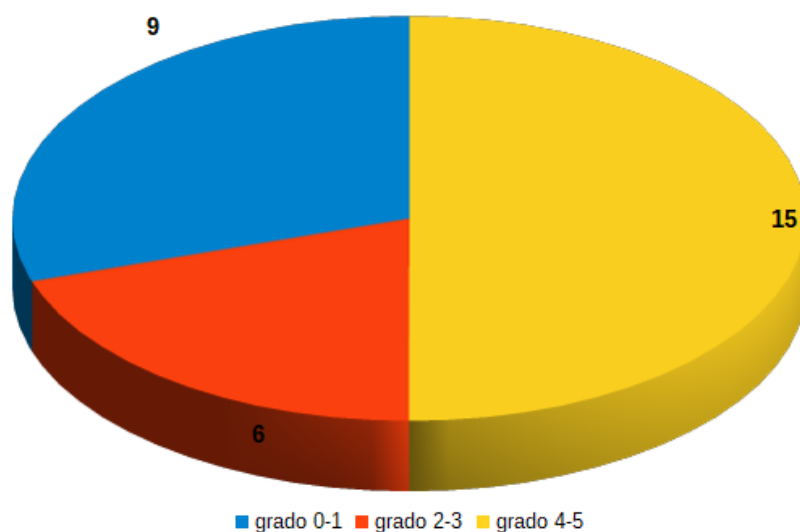
Este resultado se calcula a partir de la suma de las acciones que están en proceso y las que están ejecutadas sobre el total de acciones previstas. Se ha considerado que están en progreso las que han alcanzado un grado de avance 2 y 3 y que están ejecutadas las que tienen grado de avance 4 y 5 (valores considerados óptimos), tal y como se establece en el Protocolo del Seguimiento y Control del Plan.

3. Grado de Eficacia

El **grado de eficacia** del Plan de Igualdad se ha situado en un 50%.

Se calcula el grado de eficacia, considerando como resultado óptimo, cuando una determinada acción alcanza un grado de avance de 4 o 5; es decir no sólo cuentan aquellas acciones que han finalizado, sino que también se incluyen las que están muy avanzadas en su ejecución. Estas últimas deben ser medidas como eficaces, pues se trata de proyectos de larga duración que han alcanzado un valor óptimo teniendo en cuenta el período previsto para su implantación.

A continuación, mostramos las acciones del I Plan de Igualdad agrupadas por grados de avance alcanzados.



IV. SITUACIÓN POR OBJETIVOS

Además de las cifras globales ofrecidas anteriormente sobre el grado de avance, ejecución y eficacia del Plan, es importante realizar este análisis para cada uno de los cinco objetivos plasmados en el mismo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO		Grado de ejecución	Grado de eficacia	Grado de Avance
1	Afianzar y visibilizar el compromiso de la UNIA con la igualdad entre hombres y mujeres	41,67	58,34	3
2	Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria	40	20	3.3
3	Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos	50	50	2.8
4	Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria	100	75	4.5
5	Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de prevención de la salud laboral	100	40	3.2
Media de los objetivos del plan 2015		70	50	3,36

El grado de ejecución medio de los objetivos del I Plan de Igualdad se sitúa en un 70%, lo que indica que sólo un porcentaje bajo de las acciones del mismo han quedado sin implementar, al menos parcialmente; por tanto, podemos afirmar que las acciones definidas en el Plan eran adecuadas para alcanzar los objetivos previstos.

El objetivo que ha tenido una menor ejecución, con diferencia del resto, es el dedicado a “Conseguir una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la comunidad universitaria”, propiciado por la línea dedicada a la obtención de ese equilibrio en el ámbito académico; realmente se trata de un escenario difícil de trabajar en todas las universidades pero dada su naturaleza, en la UNIA el margen de actuación es aún menor. Algo similar ocurre con el objetivo dedicado a “Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipo”.

Como aspecto mucho más positivo subrayar el alto nivel de ejecución de los objetivos dedicados a “favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad”, así como en el dedicado a la “introducción de la perspectiva de género en la estrategia de prevención de la salud laboral”.

El grado de eficacia nos aporta información sobre el porcentaje de implantación final en cada objetivo, alcanzando el Plan un grado de eficacia medio del 50%. Este porcentaje indica que el Plan era demasiado ambicioso en su periodicidad, y que ha necesitado un mayor periodo de tiempo para transversalizar su implantación.

El grado de avance también aporta una información que permite afirmar cómo la mayoría de los objetivos han conseguido un grado de consecución positivo, situándose de media en el 3,36, en una escala de 1 a 5. Así, salvo el objetivo destinado a “Garantizar una actividad

docente con perspectiva de género libre de estereotipos” todos los demás han alcanzado un buen nivel de ejecución. Destacar también que el objetivo 4º: “Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria” despunta muy por encima de la media.

V.- SITUACIÓN POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS

En este capítulo presentamos los resultados del análisis por línea estratégicas

LÍNEAS ESTRATÉGICAS		Grado de ejecución	Grado de eficacia	Grado de avance
1.1	Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	100	100	4,3
1.2	Adaptación de los sistemas de comunicación e información	66,66	66,66	3
1.3	Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	20	20	1,6
2.1	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos, áreas y niveles en el PAS	100	100	5,0
2.2	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico	50	0	1,5
3.1	Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos	0	0	0,5
3.2	Incremento de la participación del alumnado en las actividades y programas formativos en materia de igualdad	100	100	5
4.1	Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	100	50	5
4.2	Fortalecimiento de la estrategia de conciliación de la UNIA	100	50	4
5.1	Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género	100	66,66	3,7
5.2	Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación	100	0	2,5

Como se aprecia en la tabla precedente, el grado de ejecución de las líneas estratégicas del Plan muestran un desarrollo muy positivo, puesto que más del 63% de las líneas alcanzan valores superiores a 3.

El grado de avance de las líneas, calculado a partir de las medias de los resultados de cada una de las acciones que la integran, nos aporta información sobre la situación en que se encuentran las distintas líneas como conjunto de todos los proyectos. Las líneas que no

han sido iniciadas o han quedado en fase de análisis representan el 27% del total.

Cabe destacar, en la parte más positiva, las líneas que han alcanzado un grado de avance de 4 y 5, las cuales corresponden a las siguientes:

Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos, áreas y niveles en el PAS
Incremento de la participación del alumnado en las actividades y programas formativos en materia de igualdad
Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Fortalecimiento de la estrategia de conciliación de la UNIA

Como parte menos positiva, se mencionan las líneas que han obtenido un grado de avance inferior o igual a 2:

Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos
Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico
Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

VI.- SITUACIÓN POR ACCIONES

En cuanto al grado de avance de las acciones, la puntuación final obtenida ha tenido en cuenta: 1) el período previsto para la implementación de cada acción (uno, dos o tres años), 2) el objetivo planteado para dicho período, 3) el esfuerzo e importancia de las actividades realizadas con respecto a todas las planificadas y 4) el valor conseguido con respecto al valor final planteado. Considerando estos criterios, del total de las acciones del Plan, el 23,3% han obtenido valor 5, el 26,7% de 4, el 13,3% de 3, el 6,6% de 2, el 23,3% de 1, y el 6,6% de 0.

Se han llevado a cabo una serie de informes individualizados para la obtención de los resultados de cada una de las acciones. En estos informes se recogen las referencias del objetivo estratégico y la línea a la que pertenece la acción, las actuaciones propuestas y su seguimiento y, por último, el resultado del análisis realizado por la Unidad de Igualdad a que se recoge en el grado de avance

VII.- EVALUACIÓN GENERAL DEL PLAN

Del análisis realizado en los apartados anteriores y del estudio transversal del plan, se ha efectuado una valoración general del mismo por objetivos que se expone seguidamente.

Afianzar y visibilizar el compromiso de la UNIA con la igualdad entre hombres y mujeres

Se ha conseguido afianzar y visibilizar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Se ha implementado toda la información en una sección de la página WEB de la UNIA dedicada a igualdad, se ha avanzado en los sistemas de comunicación e información

para adaptarlos a la perspectiva de género, revisándose a su vez toda la documentación generada. No obstante, aún queda mucho trabajo por delante para conseguir incluir la perspectiva de género a todos los niveles de la gestión en la UNIA; en este sentido se han diseñado proyectos específicos sobre actualización de la normativa, formación sobre conciliación y corresponsabilidad, actividades en materia de salud laboral y se abordará el cambio de protocolo sobre acoso dentro de la prevención de riesgos laborales, actuaciones que está previsto ir desarrollando en los próximos meses.

Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en la comunidad universitaria

En este objetivo nos encontramos con algunas actuaciones que no se han realizado ni probablemente, por su naturaleza, puedan llegar a realizarse al menos a corto plazo; un ejemplo lo constituye la implementación de encuestas para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles bajos de la estructura del PAS; seguramente esta acción carece de sentido una vez realizado el diagnóstico del Plan. Así mismo, habría que analizar lo que ocurre con la línea estratégica 2.2 “Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico”; de hecho, las acciones necesarias para poder avanzar en la consecución de ese equilibrio son muy complejas, constituyendo una de las problemáticas más comunes en todas las universidades. En este sentido, el grupo de política de género de la CRUE está centrando sus esfuerzos en este aspecto. Desde la UNIA venimos participando en todos los grupos de debate y trabajo de la CRUE.

Garantizar una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos

Este es el objetivo menos valorado del Plan. Sabemos que debemos trabajar con un alumnado que permanece poco tiempo en nuestra comunidad universitaria, por ello se debería hacer un mayor esfuerzo en impulsar la actividad docente con perspectiva de género e intentar plantear algún tipo de programa de posgrado, a ser posible coordinado entre todas las universidades andaluzas, o con colegios profesionales que requieran formación en este tema.

Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria

Es con diferencia, el objetivo mejor valorado. Se han establecido medidas de conciliación, y se continúan actualizando día a día; independientemente de las medidas establecidas legalmente, se dispone de un Reglamento sobre jornada laboral, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios que incrementa significativamente las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los empleados públicos, dentro de las posibilidades que ofrece el marco legal; así en este año se ha establecido lo siguiente: “Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto”. Además, se contempla en el presupuesto un 1% del capítulo I para acción social que recoge ayudas que contribuyen a conseguir mayor conciliación de la vida laboral y familiar. Hay que seguir avanzando, sobre todo, en su difusión.

Introducir la perspectiva de género en las estrategias y herramientas de prevención de la salud laboral

Aunque se han realizado algunas medidas para introducir la perspectiva de género en las herramientas de prevención de la salud laboral, es uno de los puntos clave sobre el que hay que seguir trabajando. La formación sobre acoso sexual y la revisión de nuestro

protocolo frente al acoso sexual o por razón de sexo, es uno de los proyectos que comenzarán a caminar de la mano del Instituto Andaluz de la Mujer y su Red sobre violencia de género.

En definitiva, la evaluación de este I Plan de Igualdad nos lleva a concluir que, aunque podemos estar satisfechos del grado de avance en las acciones, líneas y objetivos que se propusieron aún queda mucho trabajo por hacer. En este sentido, se esbozan las siguientes actuaciones:

- Realizar una asignación de responsabilidades, de forma transversal, a todo el equipo de gobierno, emanada de la puesta en marcha de acciones o actuaciones del Plan de Igualdad.
- Elaborar y publicar en la página Web un 'Manual de comunicación no incluyente y no sexista' para la mejora de la comunicación interna y externa.
- Potenciar la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fortalecer una gestión de los recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Fomentar actividades de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad
- Formación en materia de salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo
- Revisión del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y su difusión entre la comunidad universitaria integrado en la política de prevención de la universidad
- Designación de una persona de referencia por Sede para velar por el cumplimiento de los protocolos
- Establecer redes con Asociaciones e Instituciones que trabajen en materia de género, para colaborar en distintas actuaciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres
- Realizar un estudio de la inclusión de la perspectiva de género en los distintos programas académicos ofertados en la UNIA
- Establecer criterios para equilibrar la presencia del profesorado en la actividad docente
- Participación activa en todas las redes o asociaciones conducentes a mejorar la visibilidad de las políticas de género
- Contar con un presupuesto específico para el desarrollo de todas estas actividades, reflejado en nuestro presupuesto.
- Fortalecer a estructura de la Unidad de Igualdad