

La equidad de género en el departamento de Organización de empresas (DOE) de la Universidad Politécnica de Catalunya.

Gender equity in Department of Business Administration of the Polytechnic University of Catalonia.

Tura Solvas, M¹, Pons Peregort O.

Abstract

The Polytechnic University of Catalonia (UPC) has an Equity Plan to promote actions about gender equity. According to the guidelines of this Plan, the Department of Business Administration (DOE), of the UPC has developed a set of actions with the aim of raising consciousness and involving everybody: professors (PDI) and administrative personnel and services (PAS). The objective is for teaching and research activity to encourage students to develop attitudes and skills in their future working environment in all things relating to gender equity. In this communication we present the actions to be carried out by the DOE in this subject in order to contribute to the promotion of social commitment in the University.

Resumen

La Universidad Politécnica de Catalunya dispone de un Plan Director de género que impulsa actuaciones a favor de la equidad de género. Siguiendo las directrices de este Plan Director, el departamento de Organización de Empresas (DOE) ha

¹ Marta Tura Solvas y Olga Pons Peregort (✉)

GIOPACT (Grupo de Igualdad de Oportunidades para la Arquitectura la Ciencia y la Tecnología). Dpto de Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona (ETSEIB), la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Telecomunicación de Barcelona (ETSETB). Universidad Politécnica de Catalunya. Avda. Diagonal, 647, 08028. Barcelona.

e-mail: marta.tura@upc.edu, olga.pons@upc.edu

desarrollado un conjunto de acciones con el objetivo de sensibilizar e implicar a todo el personal: PDI y PAS del Departamento con el objetivo de que las actuaciones lleguen también al alumnado y les permita desarrollar actitudes y competencias en equidad de género en el entorno laboral futuro. En esta comunicación se detallan las acciones desarrolladas por el DOE en este ámbito para contribuir a fomentar el compromiso social de la universidad.

Palabras clave: género, equidad, universidad, compromiso social.

1.1 Introducción

La Universidad Politécnica de Catalunya (UPC) imparte un conjunto de titulaciones técnicas en ingeniería i arquitectura. En la mayoría de estas titulaciones, excepto en arquitectura y óptica, la proporción de hombres es muy superior a la de mujeres. También el personal docente y de investigación tiene una representación mayoritariamente masculina. Estas características junto con las sugerencias de la Comisión Europea (2001) y el cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impulsa un Plan director de género (2007) con el objetivo de obtener un instrumento y marco de referencia para desarrollar el compromiso institucional con el principio de equidad de género e igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad.

Dentro de los objetivos del Plan director, existen unos objetivos que se agrupan en seis principios rectores: la no discriminación entendida como el conjunto de medidas necesarias para evitar la discriminación en todos los ámbitos de la vida universitaria; la responsabilidad social como conjunto de obligaciones y compromisos éticos que consiste en hacer más de lo que exige la legislación; la satisfacción de las personas, disponiendo de todas las oportunidades para hacer realidad la plena integración de sus miembros en la comunidad universitaria en su actividad académica y laboral; la transversalidad aplicándola a todas las políticas, niveles, programas y acciones de la institución; la proactividad, factor determinante para competir en un entorno continuamente cambiante como es el actual. Con estos principios la universidad tiene que estar preparada para responder anticipadamente a las demandas que puedan surgir de la propia sociedad y el aprovechamiento del conocimiento interno, así como la experiencia y las competencias de los miembros de la comunidad universitaria, que son necesarias para conseguir un escenario de igualdad de oportunidades de género para todos, hombres y mujeres.

Siguiendo los principios rectores y con el objetivo de cumplir el compromiso de equidad de género de la universidad, el departamento de Organización de empresas (DOE) de la UPC ha desarrollado un conjunto de actuaciones que implican a los diferentes colectivos: el personal docente investigador (PDI), el personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado.

Estas actuaciones se enmarcan dentro del modelo de indicadores diseñado por el grupo de investigación, GIOPACT del DOE, en base a nueve ámbitos de actuación: Política de igualdad de oportunidades, Política de impacto a la sociedad y de responsabilidad social, Comunicación, lenguaje e imagen, Representatividad de las mujeres, Acceso, selección, promoción y desarrollo, Acoso, actitudes sexistas y discriminación, Condiciones laborales, Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y Condiciones físicas del entorno de trabajo (Martínez et al, 2006; Lusa et al., 2009).

1.2 La equidad de género

Entendemos por equidad de género la ausencia de obstáculos o barreras que dificultan a las mujeres la participación en el ámbito económico, político, cultural y social en igualdad de condiciones que el colectivo masculino (Martínez et al., 2006). El concepto de equidad de género se relaciona con el concepto de discriminación de género, que es la situación en que una persona puede ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable por razón de sexo (Directiva Europea 2002/73/CE).

Los hombres y las mujeres no tienen en la actualidad el mismo estatus social, esta diferencia se puede observar en el ámbito laboral y en la propia sociedad. La poca equidad de género que tiene el colectivo femenino en las organizaciones tiene relación con el prestigio, el poder social, las expectativas y las experiencias afectivas en el trabajo (Pugh y Wahrman, 1983).

En la actualidad el número de mujeres graduadas, en la universidad sigue aumentando. En algunas titulaciones universitarias llegan a superar la tasa de graduación masculina. Pero se destaca que este hecho no se refleja fielmente en el ámbito laboral ya que existe un mayor desempleo femenino, los puestos de responsabilidad siguen ocupados mayoritariamente por los hombres aunque la formación y las competencias de las mujeres estén equiparadas o incluso superen a las de los hombres (Guttek et al., 1996; Goldin et al, 2006).

Sin embargo, la gestión e implantación de actuaciones de equidad de género necesitan el apoyo de las instituciones y los gobiernos (Plantenga et al., 2009). Las universidades como instituciones, tienen la voluntad de convertirse en entidades transmisoras de conocimientos y comportamientos sociales.

La necesidad de crear nuevos escenarios que desarrollen un cambio organizativo implantando actuaciones para obtener organizaciones más igualitarias y libres de discriminación de género, ha llevado a que la UPC precisamente promueva estas iniciativas a través del Plan Director de género.

1.3 El Plan director de género de la UPC

En la mayoría de titulaciones de la UPC, la proporción de hombres entre el estudiantado es muy superior al de las mujeres. Las mujeres representan un 28% en el primer ciclo y un 23'4% en el segundo ciclo, cabe destacar que existen titulaciones en que las alumnas no llegan al 10% de representación (Informe UPC, 2010).

También existe desequilibrio en la composición del profesorado, los órganos de responsabilidad y el personal de administración y servicios. El profesorado está representado solo en un 20% de mujeres, destacando que este porcentaje disminuye a medida que avanza en las categorías superiores.

Esta situación de desequilibrio crea la necesidad de que la UPC disponga de un Plan Director de género, aprobado por el Consejo de Gobierno en el 2007, como instrumento y marco de referencia para desarrollar el compromiso institucional con el principio de igualdad y equidad de género y respeto a la diversidad.

Este Plan Director marca las directrices que tiene que seguir la comunidad universitaria, incluido el personal PDI y PAS y también el alumnado. Dentro de los objetivos del Plan director, existen objetivos generales para sensibilizar la comunidad universitaria en materia de discriminación y equidad de género, especialmente las personas que tienen responsabilidad.

1.4 El Departamento de Organización de Empresas (DOE) y la equidad de género

El DOE está presente en casi todas las escuelas y facultades de la UPC y coordina la enseñanza de 1º y 2º ciclo dentro de su ámbito, organiza el programa de doctorado en Administración y Dirección de Empresas y da soporte a todos sus miembros en las actividades de investigación, de transferencia de resultados y en la formación continuada que ofrece a su personal.

El personal PDI está compuesto por 239 personas, un 28% mujeres y un 72% hombres. El personal PAS está representado mayoritariamente por el colectivo femenino.

El DOE siguiendo las directrices y recomendaciones del Plan director decide hacer un conjunto de actuaciones lideradas por el Grupo de investigación GIOPACT. El conjunto de actuaciones van encaminadas a sensibilizar a todo el personal de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todo el trabajo

desarrollado en el departamento, la docencia, la investigación y la gestión en general, sin olvidar al alumnado como beneficiarios de la transmisión de conocimientos y valores.

Las acciones dirigidas al PAS han sido básicamente acciones formativas de sensibilización y conocimiento a través de cursos y talleres dirigidos a este colectivo, se han impartido también cursos de lenguaje no sexista para adecuar y modificar la documentación y gestión utilizada en el departamento, utilizando un lenguaje neutro tanto en las comunicaciones internas como externas del departamento, tal como recomienda el Plan Director de la UPC.

Las acciones efectuadas por el PDI se centran dentro de los objetivos específicos del Plan Director, indicando que el personal docente ha de incluir la perspectiva de género en los contenidos y las metodologías docentes de las asignaturas y de los cursos que imparte, aprovechando la necesidad de adecuación del sistema universitario al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

En concreto en el marco de la asignatura de Organización de empresas de la ETSEIB, se ha diseñado e implantado la asignatura teniendo en cuenta la perspectiva de género. En primer lugar se ha hecho una revisión del programa y materiales utilizados en la asignatura, como pueden ser los apuntes de los contenidos teóricos, las reproducciones informáticas (transparencias o presentaciones), los ejemplos prácticos, noticias publicadas en la prensa y las páginas webs recomendadas para la asignatura teniendo en cuenta una sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades de género y la utilización de un lenguaje neutro libre de expresiones sexistas. También se tiene en cuenta en la bibliografía básica y complementaria que completa el programa de la asignatura, adjuntar publicaciones escritas por mujeres o libros donde las autoras o coautoras también sean mujeres, evitando que consten solamente autores masculinos.

Se han redactado y revisado casos prácticos de empresas nacionales e internacionales, para desarrollar la asignatura, la mayoría de los casos son de empresas reales. Cabe mencionar que los casos han sido escogidos teniendo en cuenta que sean atractivos y de interés para las chicas, se han seleccionado casos del sector de la moda y el diseño y no de sectores tradicionalmente seleccionados como puede ser el sector automovilístico.

Otra experiencia docente que se lleva a cabo en el ámbito de la equidad de género es en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Telecomunicación (ETSETB), dentro de la asignatura de ENTIC (Introducción a la Ingeniería de Telecomunicación) de primer curso, para los diferentes grados: Sistemas audiovisuales, Electrónica, Telemática y Telecomunicación; donde dentro de las competencias genéricas sobre sostenibilidad y compromiso social; se imparte un seminario, “Sostenibilidad y compromiso social: equidad de género”, cuyo objetivo es sensi-

bilizar y concienciar al alumnado en este ámbito, destacando la igualdad de oportunidad de género.

También se ha desarrollado una tesis doctoral en el ámbito de la Equidad de género y cinco Proyectos Final de Carrera en la ETSETB.

1.4.1 Las acciones del DOE dentro del Plan Director de la UPC

Las actuaciones realizadas por el DOE se enmarcan en el Plan Director de la UPC, que sigue los objetivos resumidos en los diez ámbitos de actuación, (Martinez et al.,2006).

En la siguiente tabla se muestra de forma resumida los ámbitos de actuación que enmarca el Plan Director, las actuaciones realizadas por la UPC y las acciones realizadas por el DOE en materia de género como acciones que acentúan el compromiso social de la universidad.

Tabla 1. Acciones desarrolladas por el DOE en el ámbito de la equidad de género

ÁMBITO	ACTUACIONES UPC	ACCIONES DOE
Política de Igualdad de Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Los Estatutos de la UPC incluyen un artículo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la UPC hay una Comisión de Igualdad de Oportunidades. Se está desarrollando el 2º. Plan de Igualdad de Oportunidades de la UPC 	<ul style="list-style-type: none"> Existe la figura del agente para la IO para cada Escuela, la persona responsable de la ETSEIB es del departamento de Organización de empresas y del GIOPACT. Diagnóstico para la Igualdad de Oportunidades del DOE. Memoria de las acciones del DOE
Políticas de impacto a la sociedad y de responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> Existe un grupo de investigación en temas de igualdad de oportunidades (GIOPACT) 	<ul style="list-style-type: none"> Formación en IO de género dirigida al PAS Formación en IO de género dirigida al PDI Tesis Doctoral 5 Proyectos Final Carrera en ETSETB. Implementación de la perspectiva de género en asignaturas: Organización de empresas, ENTIC.
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> Existe una Guía de lenguaje no sexista elaborada por el “Servei de Llengües i Terminologia” y un acuerdo del Consejo de Gobierno que insta a la comunidad universitaria a hacer uso de lenguaje no sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de documentos e impresos en los que se hace uso de lenguaje neutro. Actualización de material dirigido al alumnado (asignatura Organización Empresas en ETSEIB). Seminario Sostenibilidad y compromiso social: equidad de género en ETSETB.

<p>Representatividad de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La UPC dispone de un Plan de Promoción Institucional, encargado de emprender medidas y acciones a fin de atraer más chicas de secundaria a los estudios de la UPC. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El número de mujeres entre el PDI del DOE es bajo (28% versus 72% hombres). El problema es aún más grave en las categorías altas (ninguna catedrática). ▪ El número de mujeres en los órganos de gobierno o con responsabilidad también es bajo. ▪ El número de mujeres entre el estudiantado es también muy bajo.
<p>Retribución</p>	<p>La UPC intenta comprobar si se cumple el principio de igualdad retributiva, que existe, en puestos de trabajo igual o de igual valor le corresponde igual retribución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El DOE no ha hecho ninguna acción concreta en este ámbito
<p>Acoso, actitudes sexistas y discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un servicio (Servei de Riscos Laborals) responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un gran desconocimiento, en la comunidad universitaria, del servicio responsable de establecer las medidas adecuadas para prevenir, detectar y actuar frente a casos de acoso. Se ha realizado poca difusión de los documentos en que se dan criterios a fin de identificar el acoso.
<p>Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanto en el PDI como en el PAS el grado de flexibilidad de horarios es bastante elevado. ▪ En la priorización de las solicitudes de ayudas a la movilidad, uno de los criterios fijado por la UPC es el "Apoyo a las mujeres para paliar las dificultades añadidas de conciliación de la movilidad con la vida familiar", en virtud del cual las mujeres obtienen automáticamente dos puntos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las acciones realizadas en el DOE han permitido incrementar el presupuesto del DOE por responder a criterios de compromiso social dentro del Plan Estratégico de la UPC.
<p>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existen por escrito diferentes recomendaciones de cómo conciliar la vida laboral y la personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La asignación de horarios de las asignaturas de clase a las personas se rige por criterios que tienen en cuenta las circunstancias personales y familiares de las personas y que, en muchos casos, permiten la conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar.
<p>Condiciones físicas del entorno de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Algunos de los espacios compartidos no se adecuan a las características físicas de las mujeres (por ejemplo, la altura • ra de las pizarras en las aulas) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación de los lavabos, ampliando el número en diferentes centros universitarios

1.5 Conclusiones

En esta comunicación se han descrito las acciones desarrolladas por el DOE en el ámbito de la equidad de género, en base a diez ámbitos de actuación. Estas acciones se enmarcan en el Plan Director de género de la UPC.

Las actuaciones implementadas por el DOE han sido integradas por el PAS y el PDI del departamento en el desarrollo de sus actividades, permitiendo la interacción también con el alumnado.

Las actuaciones del DOE tienen el objetivo de sensibilizar e implicar a todo el personal de la UPC para contribuir a fomentar el compromiso social de la universidad.

1.6 Referencias

- Comisión Europea (2001). Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Goldin C Katz L F y Kuziemko I (2006) The homecoming of American college women: The reversal of the college gender gap. *Journal of Economic Perspectives*, nº20, págs. 133-156.
- Gutek BA Cohen GA Tsui A (1996) Reactions to Perceived Sex Discrimination. *Human Relations*, nº49, 6, págs. 791-813.
- Lusa, A.; Martínez, C.; Calvet, M.D.; Pons, O. y Tura, M. (2009). How to diagnose equal opportunities between women and men in organizations. *Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol. 2, No. 3, pp. 539-557.
- Memòria Departament d'Organització d'Empreses. DOE (2011).
- Martínez C Calvet D Lusa A Pons O Tura M (2006) Guía per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats. Institut català de les dones.
- Pla director per a la igualtat d'oportunitats (2007) UPC. Acuerdo número 133/2007 del Consell de Govern pel qual s'aprova el Pla Director per a la Igualtat d'Oportunitats – UPC. Document CG 25/7 2007.
- Plantenga, J Remery C Figueiredo H y Simith M (2009) Towards a European Union Gender Equality Index. *Journal of European Social Policy*. vol. 19, pp. 19—33.
- Pugh M y Wahrman R (1983) Neutralizing sexism in mixed-sex groups: Do women have to be better than men?. *American journal of sociology*, nº88, págs. 746-762.
- UPC.: Dades Estadístiques i de Gestió. Curs 2010-2011. Universitat Politècnica de Catalunya, <http://www.upc.edu/dades>. (2010).