

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO EN MATERIA DE IGUALDAD

El presente informe ha sido elaborado por la Unidad de Igualdad en colaboración con Soraya Calvo González, miembro de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, y ha recibido el visto bueno del resto de los componentes de dicha comisión.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La encuesta fue completada por 648 personas, un 20,2% del personal trabajador total de la Universidad de Oviedo.

El 60,5% de las encuestadas (392 personas) se identificaron con el género femenino. El 38,1%, es decir, 247 personas, se identificaron con el género masculino. **Es destacable que 9 personas, un 1,4% del total, se identificaron como personas de género no binario.**

Con respecto a la ocupación, 57,3% de las respuestas (371 personas) pertenecen a personal docente e investigador, 38,4% (249) a personal de administración y servicios, y 4,3% sería el porcentaje de respuesta perteneciente a personal investigador no estrictamente docente (28 personas).

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO Y DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

En torno a la mitad del personal encuestado (47,1%, 305 personas) desconoce las medidas que se desarrollan en la Unidad de Igualdad. Es importante señalar que 32 personas, un 4,9% del total, señala “no sabe / no contesta”. Respecto a las personas que declaran conocer la Unidad de Igualdad (48%, 311 personas) la mayoría (70%, 219 personas) saben cómo contactar con la Unidad y en torno a la mitad (157 personas, un 50,5%) conocen las actividades que en ella se desarrollan.

En cuanto a la existencia del **II Plan de Igualdad de la Universidad, este resulta desconocido para el 52,6% de las personas (341) que han respondido la encuesta.** De entre quienes lo conocen, solo la mitad (un 48,8%, 137 personas) conocen las medidas contempladas en él.

ACCIONES DIVULGATIVAS Y DE DIFUSIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Más de la mitad de las personas encuestadas (54,9%, 356 personas) se muestran satisfechas con la perspectiva de género integrada en la página web de la Universidad, aunque es conveniente atender a **una parte sensiblemente significativa de la muestra (33%, 214 personas) que “no sabes / no contestan” al respecto.** Un 12% (78 personas) consideran que la página web de la universidad no integra esta perspectiva de manera adecuada.

A la pregunta “Considero que la Universidad visibiliza adecuadamente las actividades que se organizan en materia de igualdad de género” la tendencia es similar ya que un 53,2% (345 personas) responden que sí. Seguimos encontrándonos con un porcentaje significativo de personas que se decantan por el sí o por el no (24,2%, 157 personas, señalan “no sabe / no contesta”) y un porcentaje más bajo pero igualmente llamativo de personas que creen que esta actividad no es llevada a cabo por la entidad de manera adecuada (22,5%, 146 personas).

Más de la mitad de las personas encuestadas (53,5%, 347 personas) creen que se adopta correctamente el lenguaje no sexista en las comunicaciones institucionales. 131 (20,2%) consideran que no y la horquilla restante (un 26,2%; 170 personas) optan por contestar “no sabe / no contesta).

El seguimiento y la difusión en el ámbito universitario de los programas específicos de salud para mujeres es valorado positivamente por un 33,5% de la muestra, 217 personas.

DOCUMENTACIÓN INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Tan solo un 34,6% de la muestra (224 personas) afirmaron conocer la existencia de la “*Guía de derechos específicos de conciliación, protección del embarazo y la maternidad*” elaborada por la Unidad. La han consultado un total de 106 personas y ha sido útil para 85, más del 80% de quienes la han consultado.

234 personas (36,1%) manifiestan conocer la “*Guía de lenguaje inclusivo*”, siendo consultada por 130 personas y valorándose como útil por 92, una mayor parte de quienes han acudido a ella en busca de ayuda.

El “*Protocolo específico de prevención del acoso*” es conocido por 99 personas, un 29,4% del total de la muestra.

FORMACIÓN CONTINUA POR PARTE DE UNIOVI

El 11,6% de las participantes, 75 personas, refieren haber recibido formación en temática de igualdad y perspectiva de género dentro del ámbito de la Universidad. La inmensa mayoría de estas personas (64, más del 85%) la valoran de manera satisfactoria.

Un porcentaje similar de asistencia se registró para los cursos y/o jornadas sobre **salud laboral (11,3%, 73 personas)**, la cual también es valorada de manera positiva por la mayoría de las participantes aunque no de manera tan evidente (más del 65%, 48 personas).

NOCIONES SOBRE DERECHOS LABORALES

En materia de conciliación, un 47,2% de la muestra (305 personas) afirma conocer sus derechos. **Más de la mitad de las personas encuestadas (53,7%; 348 personas) dice ser consciente de que podría acudir a la Unidad para consultar dudas en esta área.** A pesar de dicha evidencia el

34,1% de las personas encuestadas (221) no consideran que la Universidad haya tenido en cuenta su situación personal para facilitarles la jornada laboral en casos de necesidad.

Las salas de lactancia resultaron desconocidas para el 56,3% de la muestra, un total de 365 personas. Las medidas específicas de protección preventiva durante embarazo y lactancia solo son conocidas por poco más del 20% de la muestra, 133 personas. En esta línea, un llamativo **53,2%, es decir, 342 personas, no conoce los recursos que ofrece la Universidad para la prevención de problemas de salud específicos.**

La mitad de la muestra considera que, en términos generales, se respeta la paridad en los distintos órganos de la Universidad (48,9%, 317 personas).

En relación con el acoso laboral o sexual, la mitad de la muestra afirmó conocer dónde podría acudir en busca de asesoramiento (51,5%, 334 personas). La mayoría significativa de la muestra consideró, además, que **sabría identificar una situación de acoso en el ámbito laboral (84,7%, 549 personas)**, y que solicitaría la activación del Protocolo en caso de identificar una situación de este tipo (68,2%, 442 personas). A pesar de estos datos, llama la atención que **los recursos que ofrece la Unidad para las víctimas de violencia de género resultan desconocidos para el 73% de las personas encuestadas (473 personas)**, así como también resultan desconocidos los derechos laborales que tienen dichas víctimas (387 personas, casi el 60% de la totalidad). Sin embargo, en torno al 55% de la muestra (355 personas) afirmó conocer que podría encontrar asesoramiento y acompañamiento ante una situación de violencia de género en la Unidad de Igualdad.

ACTITUDES E INTERÉS FRENTE A LAS PROBLEMÁTICAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

Gran parte de la muestra manifestó su desconocimiento o falta de interés con respecto a las siguientes cuestiones preguntadas:

- En relación a la existencia de **la brecha salarial en la Universidad**, el 57,3% de las personas encuestadas (371), responden “No” en el sentido de desconocer su existencia mientras un 13,4%, (87 personas) no tienen criterio sobre la cuestión. Por el contrario, el 29,30% si piensan que existe brecha salarial en la Universidad de Oviedo.
- Respecto a la atención que la Universidad presta a esta problemática, la mayor parte de los/as encuestados/as desconocen el tema (54,1%), el 21,5% la considera suficiente y el 24,1% entienden que es insuficiente.
- En el caso de la participación de profesoras/alumnas/exalumnas en la realización de jornadas o campañas dirigidas a aumentar la presencia femenina en grados científico-técnicos, el 54,7% no han participado o no responden, mientras que el 45,3% restante manifiesta haber participado en alguna actividad en este sentido.
- En cuanto al PDI, y la integración de la perspectiva de género en la **elaboración de las guías docentes** de las asignaturas de las que es cada uno/a responsable, el 51,2% de las personas pertenecientes a ese colectivo que han respondido, la han integrado ya, mientras que el 49,8% no lo ha hecho.

Para finalizar, destacar que **solo el 32,9% de las personas encuestadas (213 personas) han considerado oportuno que existan reconocimientos específicos para los TFG y TFM que aborden temáticas de igualdad.** Un 46,5% de la muestra (301 personas) se posiciona claramente en contra.

DATOS A TENER EN CUENTA DE CARA A LA FUTURA REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Una parte muy significativa de la comunidad universitaria desconoce el funcionamiento de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo. Esto es aún más llamativo si nos referimos al conocimiento de los servicios ofertados y la documentación publicada. En concreto, las guías y los protocolos estudiados no parecen haber llegado aún a ser consideradas como referencias de utilidad para PDI y PAS. A pesar de este hándicap detectado también debemos considerar un dato positivo: las personas que sí han consultado este tipo de publicaciones (guías y protocolos) las consideran de utilidad. También es relevante saber que las personas que conocen la Unidad saben cómo contactar con ella y están al tanto de las actividades que desde ella se plantean. **Estos resultados nos indican que debemos mejorar la comunicación respecto a la existencia de la Unidad y la difusión de los materiales, ya que estos son de demostrada utilidad para sus usuarios/as. Las personas que conocen la Unidad hacen uso de ella y se aprovechan de su oferta, por lo que debemos plantear objetivos ambiciosos orientados a que la Unidad sea de conocimiento global por parte de la totalidad de la comunidad universitaria.**

La opinión en torno a la aplicación del enfoque de género en la difusión de documentos y acciones de la Universidad de Oviedo, como por ejemplo la aplicación del lenguaje no sexista, tiende a positiva. Sin embargo, existe una parte de la comunidad universitaria que parece no estar informada y/o interesada respecto a la aplicación del género en las diferentes actividades divulgativas de la entidad. También es llamativa la falta de interés y/o el desconocimiento en torno a problemas relevantes para las mujeres como la brecha salarial, la vinculación de las mujeres a los ámbitos científico técnicos o la integración del enfoque de género en las guías docentes. Consideramos que es preocupante la no vinculación de una parte llamativa de la comunidad educativa en esta cuestión y creemos necesario poner **el foco en la necesidad de generar un clima positivo respecto a la integración efectiva de estas políticas en el día a día académico de toda la comunidad universitaria; así como reforzar la información respecto a las evidencias que demuestran una situación de desigualdad estructural sexista.**

La información en torno a los derechos laborales así como el conocimiento de los servicios institucionales vinculados a estos derechos se presenta como otra de las asignaturas pendientes. Si bien en general la comunidad universitaria es consciente de sus derechos laborales generales no existen nociones concretas sobre los servicios y derechos específicos para mujeres víctimas de violencia de género. Tampoco se conocen los servicios vinculados a la conciliación que ofrece la Universidad, como las salas de lactancia; ni las medidas de atención a la salud para las mujeres. Por último, destacar que una parte significativa de la muestra considera que la Universidad no ha tenido en cuenta su situación personal para facilitar la adecuación de la jornada laboral en casos de necesidad. **La Universidad pone a disposición de sus trabajadoras una serie de recursos que no son considerados de referencia por las trabajadoras, lo cual se presenta como**

una problemática significativa que debe atajarse aplicando medidas divulgativas más extensas que involucren a las diferentes áreas y unidades. La institución debe orientar sus esfuerzos en facilitar el acceso a los servicios disponibles as para garantizar el principio de equidad y justicia social.

ANEXO I

ENCUESTA UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Introducción al cuestionario

La siguiente encuesta tiene por objetivo conocer la conformidad del personal de la Universidad de Oviedo, con respecto a las medidas del II Plan de Igualdad de la Universidad, implementadas en el curso académico 2021/2022.

Las respuestas son anónimas y los datos confidenciales. Serán utilizados únicamente por las responsables de la Unidad de Igualdad, para el correspondiente análisis de los resultados.

Tiempo de respuesta estimado: entre 5 y 10 minutos.

Le agradecemos enormemente su colaboración. Conocer la percepción del personal resulta fundamental para poder avanzar en la búsqueda de la igualdad de género real y efectiva en nuestra comunidad universitaria.

Datos personales

- Género: femenino/masculino/no binario
- Ocupación: personal docente e investigador/personal investigador/personal de administración y servicios

Cuestionario

Las respuestas son de elección múltiple, con tres alternativas de respuesta: sí/no/no sabe, no contesta. Algunas preguntas son condicionales, de modo que la respuesta afirmativa a las mismas conllevará el despliegue de otras preguntas al respecto.

1. Conozco la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo.
 - 1.1 Conozco las actividades que en ella se desarrollan.
 - 1.2 Conozco la forma de contactar con la Unidad.
2. Conozco la existencia del II Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo.
 - 3.1 Conozco las medidas contempladas en el II Plan de Igualdad.
3. Considero que la Web de la Universidad integra, en términos generales, la perspectiva de género.
4. Considero que la Universidad visibiliza adecuadamente las actividades que se organizan en materia de igualdad de género.
5. Conozco la existencia de la Guía de “derechos específicos de la conciliación, protección del embarazo y la maternidad”, elaborada por la Unidad.
 - 5.1 He consultado en alguna ocasión la Guía.
 - 5.2 En caso afirmativo, ¿le ha resultado útil?
6. Conozco la existencia de una Guía de “lenguaje inclusivo” elaborada por la Unidad de Igualdad.
 - 6.1 He consultado en alguna ocasión la Guía de lenguaje inclusivo.
 - 6.2 En caso afirmativo, ¿le ha resultado útil?

7. Considero que se utiliza adecuadamente el lenguaje inclusivo en las comunicaciones institucionales.
8. Conozco la existencia de un protocolo específico de prevención del acoso en el entorno universitario.
 - 8.1 He consultado en alguna ocasión el documento-guía del Protocolo de prevención frente al Acoso.
 - 8.2 En caso afirmativo, ¿le ha resultado útil?
9. En el último año, he recibido formación en temática de igualdad y perspectiva de género dentro del ámbito de la Universidad.
 - 9.1 En caso afirmativo, ¿le ha resultado satisfactoria la formación recibida?
10. En el último año, he asistido a cursos y/o jornadas sobre salud laboral.
 - 10.1 En caso afirmativo, ¿ha percibido que estos se impartían integrando la perspectiva de género?
11. Conozco mis derechos sobre conciliación y corresponsabilidad en el ámbito de la Universidad.
12. Soy consciente de que podría acudir a la Unidad de Igualdad para consultar dudas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
13. Diría que la Universidad ha tenido en cuenta mi situación personal (en especial, respecto de la conciliación), para facilitar mi jornada laboral.
14. Si ha pasado un procedimiento de selección de la Universidad en el último año, ¿diría que ha habido paridad en las comisiones/tribunales u órganos de selección que la evaluaron?
15. Considero que, en términos generales, se respeta la paridad en los distintos órganos de la Universidad.
16. Conozco los recursos que ofrece la Universidad para la prevención de problemas de salud específicos de mujeres.
17. Considero que, en el último año, se ha hecho seguimiento y difusión en el ámbito universitario de los programas específicos de salud para mujeres.
18. Conozco la existencia de las salas de lactancia en la Universidad.
19. Conozco las medidas específicas de protección preventiva durante el embarazo y la lactancia natural.
20. En caso de sufrir acoso laboral o sexual, sabría dónde acudir en busca de asesoramiento.
21. Considero que sabría identificar una situación de acoso en el ámbito laboral.
22. Considero que solicitaría la activación del Protocolo, en caso de identificar una situación de acoso en el entorno laboral.
23. Conozco los recursos que ofrece la Unidad de Igualdad para las víctimas de violencia de género.
24. Conozco los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género en la Universidad.

25. Soy consciente de que, en caso de sufrir violencia de género, podría encontrar asesoramiento y acompañamiento en la Unidad de Igualdad.
26. Conozco la situación relativa a la brecha salarial que hay en la Universidad.
27. Considero que la Universidad presta suficiente atención al problema de la brecha salarial.
28. Considero que la Universidad fomenta la participación de profesoras, alumnas y exalumnas, en la realización de jornadas/campañas dirigidas a aumentar la presencia femenina en grados científico-técnicos.
29. Considero oportuno que existan reconocimientos específicos para los TFG y TFM que aborden temáticas de igualdad.
30. En caso de ser PDI, he integrado la perspectiva de género en la elaboración de las guías docentes de las asignaturas de las que soy responsable.