

PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS  
ENTRE DONES I HOMES  
A LA UOC 2011-2013



Universitat Oberta  
de Catalunya

## Presentació

### Context extern i intern de l'aprovació del Pla d'igualtat d'oportunitats de la UOC 2011-2013

Per a aconseguir la igualtat entre dones i homes en la nostra realitat quotidiana cal proposar i dur a terme millores i avenços; en altres paraules: cal ser proactiu. Malauradament, encara no existeixen àmbits lliures d'actituds, comportaments i estereotips que marquen clarament una desigualtat entre els dos sexes. Arreu la discriminació és sovint invisible, sigui per la manca de sensibilitat del col·lectiu que discrimina o per la resignació de la persona discriminada. Altres vegades la discriminació adopta expressions molt subtils i difícils d'identificar. Simultàniament, els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats que els homes, com ara la diferència de rols imposats per la societat, la desigual distribució de les càrregues familiars i domèstiques o la incidència sobre el desenvolupament professional dels períodes reproductius, fan que la seva situació de partida per a entrar a formar part de la nostra institució sigui clarament desavantajosa.

El paper de les universitats com a creadores i difusores de cultura i coneixement les converteix en institucions clau per a contribuir d'una manera decisiva a la transformació dels estereotips de gènere que encara persisteixen en la nostra societat i que defineixen uns rols diferents per a dones i homes. En aquest sentit, les universitats són institucions exemplars. Malgrat això, en l'àmbit estrictament universitari, el biaix de gènere s'observa tant en la composició del personal com en la distribució en els llocs de poder, en la producció de la recerca i en els continguts docents, i fins i tot en l'àmbit retributiu, entre altres qüestions, fets que requereixen una acció immediata.

Una institució com la universitat està obligada, doncs, a utilitzar tot el potencial de les persones que la integren. **No és possible aconseguir l'excel·lència acadèmica, tant en la docència com en la recerca, si prèviament no eliminem tots els obstacles que limiten el desenvolupament personal de cadascun dels seus membres.** L'eliminació d'aquests obstacles és una qüestió de justícia.

Un pla d'igualtat d'oportunitats és una «estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions amb els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que s'obté una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat» (*Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, Institut Català de les Dones, 2006, pàg. 56). El Pla de recerca i innovació de Catalunya 2005-2008, d'una banda, va donar lloc a la creació de la Comissió Dona i Ciència per al seguiment de la docència i la recerca universitàries pel que fa a gènere i per a garantir la participació igualitària en les comissions d'avaluació de projectes de recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya i, d'altra banda, va fer que els rectors i rectores de totes les universitats catalanes decidissin dotar-se de plans d'igualtat d'oportunitats.

Amb la finalitat d'establir les condicions per a assolir la igualtat entre dones i homes, la UOC es va dotar d'un agent d'igualtat i va constituir, el 2006, la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats, a la qual s'encarregà l'elaboració d'un diagnòstic i d'un pla d'igualtat d'oportunitats durant l'any 2008. Aquest primer retrat de la situació de la Universitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes presentava, però, diverses mancances. La més important és que en el Pla 2008 no es va poder aprofundir en molts indicadors que resulten molt rellevants per a l'anàlisi de la igualtat real. A més, la seva difusió en la comunitat universitària va ser molt limitada.

El 2009 la Comissió d'Igualtat de Gènere es proposà la realització d'un diagnòstic més exhaustiu i d'un pla d'igualtat més ambiciós que guiés en un futur immediat les accions de la Universitat en els diferents àmbits. El diagnòstic sobre la situació de la igualtat entre dones i homes a la UOC entre el personal docent i investigador, el personal col·laborador docent, el personal de gestió i l'alumnat es podrà consultar a <http://www.uoc.edu/>

## Eixos principals del Pla d'igualtat d'oportunitats 2011-2013

La realització d'un diagnòstic exhaustiu sobre les desigualtats de gènere a la UOC ens ha permès detectar una sèrie de punts febles en els diferents àmbits analitzats (indicadors de color vermell) que requereixen accions immediates. Dels diversos punts febles que s'assenyalen en el diagnòstic, la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats ha seleccionat els que són més importants per a començar a assentar les bases d'una igualtat real entre homes i dones. És a dir, el present Pla 2011-2013 estableix les accions que han de guiar l'actuació de la Universitat en els dos anys vinents, però no esgoten en cap cas el ventall de mesures que són necessàries per a assolir la igualtat. Es tracta, doncs, d'un paquet inicial de mesures que vol consolidar institucionalment l'aposta de la Universitat per la igualtat d'oportunitats i sensibilitzar el conjunt de l'organització.

Les accions que s'han de desenvolupar en el bienni 2011-2013 s'agrupen en vuit eixos principals:

- *Eix 1. Consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes: la Universitat, a través dels seus òrgans de govern, s'ha de comprometre a establir les bases per a la consecució de polítiques efectives d'igualtat entre homes i dones en tots els àmbits.*
- *Eix 2. Fer visibles les desigualtats de gènere i sensibilitzar sobre aquest punt: la UOC ha de promoure i transmetre una imatge institucional de compromís amb la igualtat de gènere i la no-discriminació.*
- *Eix 3. Tenir cura de la comunicació: la UOC ha d'incorporar una perspectiva no sexista de les imatges en les seves comunicacions i publicacions.*
- *Eix 4. Promoure la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i la recerca: cal que els continguts de la producció i transmissió del coneixement incloguin el gènere de manera transversal.*
- *Eix 5. Procurar una representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions: s'ha de garantir que les dones participin en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de consulta i de decisió de la Universitat.*
- *Eix 6. Promoure la igualtat d'oportunitats en la composició del personal docent i les activitats acadèmiques: la Universitat ha de promoure que els equips docents tendeixin a la paritat en tots els estudis i categories professionals i que es visibilitzi la contribució de les dones.*
- *Eix 7. Promoure l'accés al treball i la promoció de les carreres professionals: la UOC ha d'adoptar les mesures necessàries per a reduir les desigualtats de gènere en l'accés a les carreres professionals de tot el seu personal i en l'exercici que en faci.*
- *Eix 8. Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere: la UOC ha d'afavorir les condicions que permetin una conciliació de la vida personal, laboral i familiar de tota la comunitat universitària i vetllar per l'eliminació de totes les discriminacions per motiu de gènere.*

## Accions

Eix 1. Consolidar institucionalment les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

### Accions:

1.1.	Consolidar la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats en l'estructura organitzativa de la UOC.
1.2.	Fer diagnòstics bianuals sobre els resultats del Pla d'igualtat vigent i sobre la situació de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la UOC.
1.3.	Destinar una partida pressupostària anual tant per a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats com per a l'execució i avaluació dels plans d'igualtat.
1.4.	Introduir informes d'impacte de gènere en l'activitat ordinària de la Universitat, amb caràcter previ a l'adopció de mesures.
1.5.	Incloure representació d'alumnes en la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
1.6.	Incorporar la variable sexe en totes les dades registrades i estadístiques elaborades per la Universitat amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.
1.7.	Formar i assessorar per a la incorporació de la perspectiva de gènere el personal que fa transferència de tecnologia.
1.8.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

1.1. Consolidar la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats en l'estructura organitzativa de la UOC.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Normativa.
Observacions	La normativa ha de detallar la ubicació institucional de la Comissió dins la Universitat. La Comissió d'Igualtat proposa que la ubicació sigui la Secretaria general. La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats ha de tenir un reglament de funcionament que especifiqui composició, funcionament intern, mesures de garantia i pressupost.

1.2. Fer diagnòstics bianuals sobre els resultats del Pla d'igualtat vigent i sobre la situació de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la UOC.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Inici 2012
Instrument	Diagnòstic
Observacions	Cada diagnòstic comença un cop s'exhaureix el termini de vigència d'un pla.

1.3. Destinar una partida pressupostària anual tant per a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats com per a l'execució i avaluació dels plans d'igualtat.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Pressupost
Observacions	Cal preveure recursos econòmics i humans suficients per a l'execució integral de la política d'igualtat d'oportunitats definida en aquest pla.

1.4. Introduir informes d'impacte de gènere en l'activitat ordinària de la Universitat, amb caràcter previ a l'adopció de mesures.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern Àrees i estudis implicats
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Informes d'impacte de gènere
Observacions	El Consell de Govern ha de promoure que totes les unitats estructurals de la Universitat incorporin l'elaboració d'aquests informes abans de l'adopció de les accions sobre les quals tinguin competències. S'ha de definir com han de ser els informes d'impacte.

1.5. Incloure representació d'alumnes en la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Consell de Govern
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Normativa de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Observacions	

1.6. Incorporar la variable sexe en totes les dades registrades i estadístiques elaborades per la Universitat amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Totes les àrees que registrin dades, elaborin estadístiques o les publiquin
Calendari	Permanent. Inici 2011
Instrument	Elaboració i difusió de normativa a totes les unitats de la Universitat
Observacions	L'article 20 de la Llei orgànica d'igualtat efectiva entre dones i homes (LOIE) estableix la inclusió sistemàtica de la variable sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme. Caldrà adoptar les mesures necessàries per a assegurar que la informació personal sensible sigui anònima perquè es pugui analitzar de manera segregada per sexes. Cal estandarditzar la recollida de dades per estudis i per les diferents categories de personal docent (professors/es propis, consultors/es, tutors/es). Cal preparar les dades desagregades per gènere perquè es puguin fer encreuaments amb altres variables (edat, situació laboral, situació familiar...).

1.7. Formar i assessorar per a la incorporació de la perspectiva de gènere el personal que fa transferència de tecnologia.	
Òrgan/s responsable/s	Vicerectorat de Tecnologia Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent. Inici 2011
Instrument	Elaboració i difusió de normativa. Accions de sensibilització i formació
Observacions	

1.8. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

Eix 2. Fer visibles les desigualtats de gènere i sensibilitzar sobre aquest punt.

#### Accions:

2.1.	Publicar i difondre el Pla d'igualtat i diagnòstic a tota la comunitat universitària un cop l'hagi aprovat el Consell de Govern.
2.2.	Crear un espai a la intrauoc i al portal de la UOC específic per al tema de gènere.
2.3.	Recollir i sistematitzar informació relativa a la situació laboral i familiar dels estudiants i les estudiantes per a analitzar-la posteriorment.
2.4.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

2.1. Publicar i difondre el Pla d'igualtat i diagnòstic a tota la comunitat universitària un cop l'hagi aprovat el Consell de Govern.	
Òrgan/s responsable/s	Rectorat de la UOC Consell de Govern Àrea de Comunicació
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla per part del Consell de Govern
Instrument	Activitats de difusió a tota la comunitat universitària, entre les quals reunions dels òrgans de govern de la Universitat amb les direccions acadèmiques i d'estudis, de gestió i de representació de l'alumnat
Observacions	Fer accessible el diagnòstic i el Pla d'igualtat per mitjà del portal web.

2.2. Crear un espai a la intrauoc i al portal de la UOC específic per al tema de gènere.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Àrea de Comunicació
Calendari	Des de l'aprovació del Pla per part del Consell de Govern
Instrument	Activitats de difusió a tota la comunitat universitària, entre les quals reunions dels òrgans de govern de la Universitat amb les direccions acadèmiques i d'estudis, de gestió i de representació de l'alumnat
Observacions	El web podria incloure, a tall d'exemple: –publicació d'indicadors i estadístiques de gènere amb relació a la UOC; –publicitat de les activitats de docència i recerca que dugui a terme la Universitat pel que fa a gènere; –enllaços a altres portals i observatoris de l'àmbit universitari; –bústia de suggeriments i d'intercanvi d'informació de la comunitat universitària i la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.

2.3. Recollir i sistematitzar informació relativa a la situació laboral i familiar dels estudiants i les estudiantes per a analitzar-la posteriorment.	
Òrgan impulsor	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Òrgan/s responsable/s	Àrea de Planificació i d'Avaluació
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Recollida i anàlisi de dades
Observacions	

2.4. Avaluat els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

### Eix 3. Tenir cura de la comunicació.

#### Accions:

3.1.	Establir una guia per al tractament no sexista de la imatge a semblança de la guia lingüística que incorpora el tractament del gènere i d'uns materials addicionals sobre llenguatge no sexista al web del Servei Lingüístic.
3.2.	Difondre la guia lingüística i la guia per al tractament no sexista de la imatge i sensibilitzar en la seva aplicació tota la comunitat UOC.
3.3.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

3.1. Establir una guia per al tractament no sexista de la imatge a semblança de la guia lingüística que incorpora el tractament del gènere i d'uns materials addicionals sobre llenguatge no sexista al web del Servei Lingüístic.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern Àrea de Comunicació Àrea de Màrqueting
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Guia per al tractament no sexista de les imatges
Observacions	

3.2. Difondre la guia lingüística i la guia per al tractament no sexista de la imatge i sensibilitzar en la seva aplicació tota la comunitat UOC.	
Òrgan/s responsable/s	Servei Lingüístic Àrea de Màrqueting Àrea de Comunicació
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Revisió sistemàtica de qualsevol acció de comunicació, promoció i difusió de la publicitat de la Universitat Programació d'activitats de difusió de les guies
Observacions	

3.3. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

#### Eix 4. Promoure la perspectiva de gènere en els continguts de la docència i la recerca.

##### Accions:

4.1.	Fer una prova pilot per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els materials didàctics i en els plans docents en graus ja establerts.
4.2.	Elaborar un pla per a cada estudi a fi d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència en els graus ja establerts.
4.3.	Vetllar perquè en l'elaboració dels futurs nous graus, postgraus i màsters s'incorpori la perspectiva de gènere des del moment de concebre'ls i en tot el desenvolupament.
4.4.	Aprofitar l'@tenu i la Universitat d'Estiu i d'Hivern per a difondre la perspectiva de gènere fora del públic universitari més habitual.
4.5.	En l'àmbit de la recerca, ajudar i promoure internament els projectes d'investigació i grups de recerca que incorporin la perspectiva de gènere en el plantejament.
4.6.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.



4.1. Fer una prova pilot per a promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els materials didàctics i en els plans docents en graus ja establerts.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica Estudis implicats
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	Proves pilot amb una assignatura bàsica de cadascun dels graus en totes les fases: elaboració de materials, pla docent i consultoria Avaluació dels resultats i, a partir d'aquesta experiència, elaboració de guies docents que ajudin a crear materials didàctics o a planificar assignatures amb la perspectiva de gènere Difusió de les guies docents amb perspectiva de gènere
Observacions	Es proposa elaborar unitats didàctiques de 0,5 crèdits amb perspectiva de gènere (sigui per part de professorat propi o extern). Posteriorment, es formarà la persona responsable de l'assignatura i el professorat col·laborador d'aquesta matèria. La Comissió d'Igualtat sol·licitarà un ajut extern per a fer aquesta prova pilot.

4.2. Elaborar un pla estratègic per a cada estudi a fi d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència en els graus ja establerts.	
Òrgan/s responsable/s	Direccions de programes Direccions d'estudis Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat Vicerectorat de Postgrau i Formació Contínua Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	Pla estratègic elaborat pels estudis/programes per a identificar les mancances i oportunitats dels seus programes amb relació a la incorporació de noves assignatures que incorporin unitats didàctiques amb perspectiva de gènere
Observacions	

4.3. Vetllar perquè en l'elaboració dels futurs nous graus, postgraus i màsters s'incorpori la perspectiva de gènere des del moment de concebre'ls i en tot el desenvolupament.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Vicerectorat de professorat i ordenació acadèmica Direccions de programes Direccions d'estudis
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	Pla estratègic elaborat pels estudis/programes per a identificar les oportunitats dels futurs programes amb relació a la incorporació d'assignatures que incorporin unitats didàctiques amb perspectiva de gènere
Observacions	

4.4. Aprofitar l'@tenuu i la Universitat d'Estiu i d'Hivern per a difondre la perspectiva de gènere fora del públic universitari més habitual.	
Òrgan/s responsable/s	Vicerectorat de Postgrau i Formació Contínua
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	
Observacions	

4.5. En l'àmbit de la recerca, ajudar i promoure internament els projectes d'investigació i grups de recerca que incorporin la perspectiva de gènere en el plantejament.	
Òrgan/s responsable/s	Vicerectorat de Recerca i Innovació
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	Pressupost, programa d'ajuts
Observacions	En totes les accions de suport destinades a promoure la recerca des de dins de la UOC: Internet Interdisciplinary Institute, eLearn Center i des dels estudis. Inclou qualsevol tipus d'ajut que un grup o persona investigadora sol·liciti –mobilitat, traducció, seminaris, conferències, etc.

4.6. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

Eix 5. Procurar una representació equilibrada en els diferents òrgans i nivells de presa de decisions.

#### Accions:

5.1.	Promoure la paritat de sexes en tots els òrgans de govern i de representació de la UOC.
5.2.	Fer un estudi exploratori per a detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions de la universitat.
5.3.	Promoure l'equilibri de sexes en la composició dels grups de recerca i promoure la presentació de les dones com a investigadors principals dels equips.
5.4.	Fer un estudi que analitzi les raons de la diferent composició per sexes dels equips de recerca.
5.5.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

5.1. Promoure la paritat de sexes en tots els òrgans de govern i de representació de la UOC.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla.
Instrument	Normativa
Observacions	S'entén per paritat, tal com queda establert en la LO 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, que cap sexe no tingui una representació inferior al 40% ni superior al 60%. Cal promoure especialment la presència de les dones en els òrgans de govern, que actualment presenten una forta masculinització: les direccions d'estudis, el Consell de Govern, la Comissió Acadèmica, la Comissió Permanent, la Comissió Científica per a la Recerca i el Programa de Doctorat, el Consell Assessor.

5.2. Fer un estudi exploratori per a detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions de la Universitat.	
Òrgan impulsor	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	2011
Instrument	Recerca/pressupost
Observacions	

5.3. Promoure l'equilibri de sexes en la composició dels grups de recerca i promoure la presentació de les dones com a investigadors principals dels equips.	
Òrgan/s responsable/s	Vicerektorat de Recerca
Calendari	A partir del curs 2011-2012
Instrument	Contractació/informe de seguiment
Observacions	

5.4. Fer un estudi que analitzi les raons de la diferent composició per sexes dels equips de recerca.	
Òrgan/s responsable/s	Comissió d'Igualtat d'Oportunitats Vicerektorat de Recerca
Calendari	2011
Instrument	Estudi, pressupost
Observacions	Es vol descobrir per què la seva composició canvia significativament segons el sexe de l'investigador principal.

5.5. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

## Eix 6: Promoure la igualtat d'oportunitats en la composició del personal docent i les activitats acadèmiques.

### Accions:

6.1.	Millorar la presència de les dones entre el PRA en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació. Millorar el nombre de professores doctores en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació.
6.2.	Millorar la presència de les dones com a autores de materials didàctics i equilibrar-la a tots els estudis.
6.3.	Recollir en una base de dades els encàrrecs assignats per consultoria i segregats per gènere per a analitzar possibles biaixos per raó de gènere.
6.4.	Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferencians i convidats a actes institucionals de la UOC, els centres i els departaments.
6.5.	Incrementar gradualment el nombre de dones doctores <i>honoris causa</i> .
6.6.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

6.1. Millorar la presència de les dones entre el PRA en els Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació. Millorar el nombre de professores doctores en els Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació.

Òrgan/s responsable/s	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica Àrea de Persones Estudis implicats
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Contractació
Observacions	

6.2. Millorar la presència de les dones com a autores de materials didàctics i equilibrar-la a tots els estudis.

Òrgan/s responsable/s	Estudis implicats Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Contractació/encàrrecs Prova pilot
Observacions	Es farà una prova pilot per a descobrir les dificultats, resistències, etc. en un grau. La selecció del grau la decidirà la Comissió Acadèmica a proposta de la Comissió d'Igualtat.

6.3. Recollir en una base de dades els encàrrecs assignats per consultoria i segregats per gènere per a analitzar possibles biaixos per raó de gènere.

Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Informe de seguiment
Observacions	

6.4. Incrementar el nombre de dones entre els experts, conferenciants i convidats a actes institucionals de la UOC, els centres i els departaments.	
Òrgan/s responsable/s	Vicerektorat de Recerca Àrea de Comunicació
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	
Observacions	

6.5. Incrementar gradualment el nombre de dones doctores <i>honoris causa</i> .	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Acord del Consell de Govern
Observacions	

6.6. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.

## Eix 7. Promoure l'accés al treball i la promoció de les carreres professionals.

### Accions:

7.1.	Revisar totes les convocatòries de selecció de professionals de la Universitat amb perspectiva de gènere (inclouent-hi les adreçades a col·laboracions externes).
7.2.	Vetllar per la igualtat en la composició de les comissions de selecció i desenvolupament del professorat.
7.3.	Millorar la comunicació interna pel que fa a la realització de campanyes o mesures per a animar les dones a presentar-se de candidates en totes les categories de personal i a complementar la seva capacitat professional.
7.4.	Garantir que les polítiques no promouran diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones de l'equip propi.
7.5.	Fixar paràmetres objectius que permetin determinar en quin punt de la franja retributiva es troba cada persona de l'equip propi.
7.6.	Garantir que no es promouran diferències retributives per raó de gènere en el cas dels complements associats a qualsevol tipus d'encàrrec.
7.7.	Fixar paràmetres objectius que determinin la promoció interna i la carrera professional de l'equip propi.
7.8.	Recopilar sistemàticament dades relatives a l'equip propi i el personal docent col·laborador amb perspectiva de gènere i crear-ne indicadors per al seguiment posterior, d'una manera detallada i degudament anònima.
7.9.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

7.1. Revisar totes les convocatòries de selecció de professionals de la Universitat amb perspectiva de gènere (incloent-hi les adreçades a col·laboracions externes).	
Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones
Calendari	A partir del curs 2010-2011
Instrument	Normativa/contractació
Observacions	Cal aplicar un ús del llenguatge no sexista i evitar que els perfils definits per les convocatòries discriminin un sexe sobre l'altre.

7.2. Vetllar per la igualtat en la composició de les comissions de selecció i desenvolupament del professorat.	
Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica Estudis
Calendari	Des de la difusió del Pla
Instrument	Elaboració i difusió de normativa/acords interns de planificació
Observacions	Assegurar percentatges de dones entre els membres de les comissions de selecció de professorat propi i col·laborador. Aplicar el principi: davant mèrits equivalents, procurar assegurar i garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones per a corregir els desequilibris existents. <b>Identificar possibles casos on es puguin donar biaixos de gènere en els processos de selecció i de promoció en els estudis.</b>

7.3. Millorar la comunicació interna pel que fa a la realització de campanyes o mesures per a animar les dones a presentar-se de candidates en totes les categories de personal i a complementar la seva capacitat professional.	
Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones Vicerectorat d'ordenació acadèmica Estudis
Calendari	Des de la difusió del Pla
Instrument	Acords interns de planificació
Observacions	Ens referim especialment al personal docent, en què la diagnosi havia detectat les diferències més grans entre homes i dones. Té a veure amb anys sabàtics, permisos laborals per estudis/exàmens, mobilitat i estades a l'estranger, finançament de la matrícula o del cost de cursos de formació.

7.4. Garantir que les polítiques no promouran diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones de l'equip propi.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa
Observacions	

7.5. Fixar paràmetres objectius que permetin determinar en quin punt de la franja retributiva es troba cada persona de l'equip propi.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa, conveni col·lectiu
Observacions	Aquest punt es preveurà i respondrà en el marc del conveni col·lectiu.

7.6. Garantir que no es promouran diferències retributives per raó de gènere en el cas dels complements associats a qual-sevol tipus d'encàrrec.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de govern
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa
Observacions	

7.7. Fixar paràmetres objectius que determinin la promoció interna i la carrera professional de l'equip propi.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de govern
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa
Observacions	En procés d'implantació del model de GCP.

7.8. Recopilar sistemàticament dades relatives a l'equip propi i el personal docent col·laborador amb perspectiva de gènere i crear-ne indicadors per al seguiment posterior, d'una manera detallada i degudament anònima.	
Òrgan/s responsable/s	Consell de Govern Cadascuna de les unitats directament afectades per les diferents mesures d'igualtat que es proposen
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa
Observacions	<p>(1) Recopilar dades retributives de l'equip propi. Concretament, les dades que s'han de recopilar (segregades per sexes) són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribució per categories professionals i franges retributives.</li> <li>• Distribució per categories professionals i salari efectiu.</li> <li>• Salari/hora per cada categoria professional.</li> <li>• Tipus de complements.</li> <li>• Tipus de complements per categoria professional.</li> </ul> <p>(2) Analitzar la distribució de les dones i dels homes segons l'antiguitat en el lloc de treball.</p> <p>Entre els indicadors caldria incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribució de les dones i dels homes per intervals d'edat;</li> <li>• Mitjana d'edat de dones i d'homes;</li> <li>• Mitjana d'edat de dones i d'homes per categoria professional.</li> </ul> <p>(3) Analitzar els mesos d'antiguitat vinculats a promocions i, en particular, a la selecció per a ocupar els càrrecs de responsabilitat més alta en els diferents col·lectius.</p> <p>(4) Recollir i analitzar dades sobre el nivell formatiu i la seva distribució per gènere del personal de gestió.</p> <p>(5) Recollir i analitzar les acreditacions obtingudes pel professorat propi tant en conjunt com per estudis.</p> <p>(6) Presentar desagregades per sexe les dades d'aspirants i guanyadors/es de places convocades per la universitat i de composició de les comissions.</p> <p>(7) Recollir l'edat, l'estatus civil i el nombre de fills/es de les persones que fan estades de recerca per a analitzar aquestes dades posteriorment.</p>

7.9. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats i marcar-ne una periodicitat òptima perquè la Comissió d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones en faci el seguiment i l'avaluació.



## Eix 8 Organitzar les condicions de treball amb perspectiva de gènere.

**Accions:**

8.1.	Revisar l'aplicació de les mesures de flexibilitat relacionades amb els permisos de paternitat/maternitat i estendre-les a tot el personal contractat de la UOC, independentment del tipus de relació contractual, sempre que les seves activitats ho permetin.
8.2.	Promoure la sol·licitud de permisos per raons familiars entre els homes.
8.3.	Agilitar la substitució per baixes per a evitar carregar de més feina els companys/es.
8.4.	Fer difusió del protocol específic per a prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere. Revisar el procediment.
8.5.	Definir criteris concrets per a identificar l'assetjament de qualsevol mena de comportament.
8.6.	Difondre el protocol sobre assetjament a tota la comunitat universitària i sensibilitzar sobre aquest tema.
8.7.	Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.

8.1. Revisar l'aplicació de les mesures de flexibilitat relacionades amb els permisos de paternitat/maternitat i estendre-les a tot el personal contractat de la UOC, independentment del tipus de relació contractual, sempre que les seves activitats ho permetin.

Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa
Observacions	

8.2. Promoure la sol·licitud de permisos per raons familiars entre els homes.

Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones Vicerectorat de professorat i ordenació acadèmica
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa/seguiment de les substitucions per baixa
Observacions	

8.3. Agilitar la substitució per baixes per a evitar carregar de més feina els companys/es.

Òrgan/s responsable/s	Àrea de Persones Vicerectorat de Professorat i Ordenació Acadèmica
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa/seguiment de les substitucions per baixa
Observacions	

8.4. Fer difusió del protocol específic per a prevenir, detectar i tractar qualsevol cas d'assetjament per raó de gènere. Revisar el procediment.	
Òrgan/s responsable/s	Servei de Prevenció i Salut Integral Síndic de Greuges Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Oficina Protocol específic
Observacions	Pot ser una oficina independent o integrada en l'actual Servei de Prevenció i Salut Integral o del Síndic de Greuges.

8.5. Definir criteris concrets per a identificar l'assetjament de qualsevol mena de comportament.	
Òrgan/s responsable/s	Servei de Prevenció i Salut Integral Síndic de Greuges
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa/seguiment
Observacions	

8.6. Difondre el protocol sobre assetjament a tota la comunitat universitària i sensibilitzar sobre aquest tema.	
Òrgan/s responsable/s	Servei de Prevenció i Salut Integral Síndic de Greuges
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Activitats de difusió
Observacions	Visibilitzar el protocol al portal UOC. Cal fer-ne difusió tant entre el personal de la UOC com entre el col·lectiu d'estudiants. Cal fer una campanya de sensibilització per a evitar l'assetjament i les actituds sexistes.

8.7. Avaluar els resultats de les accions proposades en aquest eix.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comissió d'Igualtat d'Oportunitats
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Cal establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per a assolir la igualtat d'oportunitats.