

PLAN DE IGUALDAD  
DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
EN LA UOC 2011-2013



Universitat Oberta  
de Catalunya

## Presentación

### Contexto externo e interno de la aprobación del Plan de igualdad de oportunidades de la UOC 2011-2013

Para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra realidad cotidiana hay que proponer y llevar a cabo mejoras y adelantos; en otras palabras: hay que ser proactivo. Por desgracia, todavía no existen ámbitos libres de actitudes, comportamientos y estereotipos que marcan claramente una desigualdad entre los dos sexos. Por todas partes la discriminación es, a menudo, invisible, ya sea por la carencia de sensibilidad del colectivo que discrimina, ya sea por la resignación de la persona discriminada. Otras veces la adopta expresiones muy sutiles y difíciles de identificar. De un modo simultáneo, los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres, como, por ejemplo, la diferencia de roles impuestos por la sociedad, la desigual distribución de las cargas familiares y domésticas o la incidencia sobre el desarrollo profesional de los periodos reproductivos, hacen que su situación de partida para entrar a formar parte de nuestra institución sea claramente desventajosa.

El papel de las universidades como creadoras y difusoras de cultura y conocimiento las convierte en instituciones clave para contribuir de una manera decisiva a la transformación de los estereotipos de género que todavía persisten en nuestra sociedad y que definen unos roles diferentes para mujeres y hombres. En este sentido, las universidades son instituciones ejemplares. A pesar de esto, en el ámbito estrictamente universitario, el sesgo de género se observa tanto en la composición del personal como en la distribución en los lugares de poder, en la producción de la investigación y en los contenidos docentes, e incluso en el ámbito retributivo, entre otras cuestiones; unos hechos que requieren una acción inmediata.

Una institución como la universidad está obligada, pues, a utilizar todo el potencial de las personas que la integran. **No es posible conseguir la excelencia académica, tanto en la docencia como en la investigación, si previamente no eliminamos todos los obstáculos que limitan el desarrollo personal de cada uno de sus miembros.** La eliminación de estos obstáculos es una cuestión de justicia.

Un plan de igualdad de oportunidades es una «estrategia institucional destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificultan a las mujeres acceder a determinadas profesiones y determinados puestos de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, de forma que se obtiene una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las ocupaciones y en todos los niveles de responsabilidad» (*Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades*, Instituto Catalán de las Mujeres, 2006, pág. 56). El Plan de investigación e innovación de Cataluña 2005-2008, por un lado, dio lugar a la creación de la Comisión Mujer y Ciencia para el seguimiento de la docencia y la investigación universitarias en cuanto a género y para garantizar la participación igualitaria en las comisiones de evaluación de proyectos de investigación del Consejo Interuniversitario de Cataluña; por otro lado, hizo que los rectores y las rectoras de todas las universidades catalanas decidieran dotarse de planes de igualdad de oportunidades.

Con el fin de establecer las condiciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, la UOC se dotó de una agencia de igualdad y constituyó, el 2006, la Comisión de Igualdad de Oportunidades, a la que se encargó la elaboración de un diagnóstico y de un plan de igualdad de oportunidades durante el año 2008. Este primer retrato de la situación de la universidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres presentaba, sin embargo, varias carencias. La más importante es que en el plan 2008 no se pudo profundizar en muchos indicadores que resultan muy relevantes para el análisis de la igualdad real. Además, su difusión en la comunidad universitaria fue muy limitada.

El 2009 la Comisión de Igualdad de Género se propuso la realización de un diagnóstico más completo y de un plan de igualdad más ambicioso que guiara en un futuro inmediato las acciones de la universidad en los diferentes ámbitos. El diagnóstico sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la UOC entre el personal docente e investigador, el personal colaborador docente, el personal de gestión y el alumnado se podrá consultar en <http://www.uoc.edu/>.

## Ejes principales del Plan de igualdad de oportunidades 2011-2013

La realización de un diagnóstico exhaustivo sobre las desigualdades de género en la UOC nos ha permitido detectar una serie de puntos débiles en los diferentes ámbitos analizados (indicadores de color rojo) que requieren acciones inmediatas. De los varios puntos débiles que se señalan en el diagnóstico, la Comisión de Igualdad de Oportunidades ha seleccionado los que son más importantes para empezar a asentar las bases de una igualdad real entre hombres y mujeres. Es decir, el presente Plan 2011-2013 establece las acciones que tienen que guiar la actuación de la universidad en los dos años próximos, pero no agotan en ningún caso el abanico de medidas que son necesarias para lograr la igualdad. Se trata, pues, de un paquete inicial de medidas que quiere consolidar institucionalmente la apuesta de la universidad por la igualdad de oportunidades y sensibilizar el conjunto de la organización.

Las acciones que se tienen que desarrollar en el bienio 2011-2013 se agrupan en ocho ejes principales:

- *Eje 1. Consolidar institucionalmente las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: la universidad, a través de sus órganos de gobierno, debe comprometerse a establecer las bases para la consecución de políticas efectivas de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.*
- *Eje 2. Hacer visibles las desigualdades de género y sensibilizar sobre este punto: la UOC tiene que promover y transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.*
- *Eje 3. Cuidar la comunicación: la UOC tiene que incorporar una perspectiva no sexista de las imágenes en sus comunicaciones y publicaciones.*
- *Eje 4. Promover la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación: es necesario que los contenidos de la producción y transmisión del conocimiento incluyan el género de manera transversal.*
- *Eje 5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones: se tiene que garantizar que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la universidad.*
- *Eje 6. Promover la igualdad de oportunidades en la composición del personal docente y las actividades académicas: la universidad tiene que promover que los equipos docentes tiendan a la paridad en todos los estudios y categorías profesionales y que se haga visible la contribución de las mujeres.*
- *Eje 7. Promover el acceso al trabajo y la promoción de las carreras profesionales: la UOC tiene que adoptar las medidas necesarias para reducir las desigualdades de género en el acceso a las carreras profesionales de todo su personal y en el ejercicio que haga.*
- *Eje 8. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género: la UOC debe favorecer las condiciones que permitan una conciliación de la vida personal, laboral y familiar de toda la comunidad universitaria, y velar por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.*

## Acciones

Eje 1. Consolidar institucionalmente las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Acciones:

1.1.	Consolidar la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la estructura organizativa de la UOC.
1.2.	Realizar diagnósticos bianuales sobre los resultados del plan de igualdad vigente y sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UOC.
1.3.	Destinar una partida presupuestaria anual tanto para la Comisión de Igualdad de Oportunidades como para la ejecución y evaluación de los planes de igualdad.
1.4.	Introducir informes de impacto de género en la actividad ordinaria de la universidad, con carácter previo a la adopción de medidas.
1.5.	Incluir representación de alumnas en la Comisión de Igualdad de Oportunidades.
1.6.	Incorporar la variable sexo en todos los datos registrados y estadísticas elaboradas por la universidad con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos.
1.7.	Formar y asesorar para la incorporación de la perspectiva de género al personal que hace transferencia de tecnología.
1.8.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

1.1. Consolidar la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la estructura organizativa de la UOC.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	La normativa tiene que detallar la ubicación institucional de la Comisión dentro de la universidad. La Comisión de Igualdad propone que la ubicación sea la secretaría general. La Comisión de Igualdad de Oportunidades ha de tener un reglamento de funcionamiento que especifique composición, funcionamiento interno, medidas de garantía y presupuesto.

1.2. Realizar diagnósticos bianuales sobre los resultados del plan de igualdad vigente y sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UOC.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Inicio 2012.
Instrumento	Diagnóstico.
Observaciones	Cada diagnóstico empieza una vez que se agota el plazo de vigencia de un plan.

1.4. Introducir informes de impacto de género en la actividad ordinaria de la universidad, con carácter previo a la adopción de medidas.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno. Áreas y estudios implicados.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan.
Instrumento	Informes de impacto de género.
Observaciones	El Consejo de Gobierno tiene que promover que todas las unidades estructurales de la universidad incorporen la elaboración de estos informes antes de la adopción de las acciones sobre las cuales tengan competencias. Se tiene que definir cómo tienen que ser los informes de impacto.

1.5. Incluir representación de alumnas en la Comisión de Igualdad de Oportunidades.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades. Consejo de Gobierno.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan.
Instrumento	Normativa de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Observaciones	

1.6. Incorporar la variable sexo en todos los datos registrados y en las estadísticas elaboradas por la universidad con el objetivo de evaluar la igualdad de género en todos los ámbitos.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno. Comisión de Igualdad de Oportunidades. Todas las áreas que registren datos, elaboren estadísticas o las publiquen.
Calendario	Permanente. Inicio 2011.
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa a todas las unidades de la universidad.
Observaciones	El artículo 20 de la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIE) establece la inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. Habrá que adoptar las medidas necesarias para asegurar que la información personal sensible sea anónima para que se pueda analizar de manera segregada por sexos. Hay que estandarizar la recogida de datos por estudios y por las diferentes categorías de personal docente (profesores/as propios/as, consultores/as, tutores/as). Hay que preparar los datos desagregados por género para que se puedan cruzar con otras variables (edad, situación laboral, situación familiar...).

1.7. Formar y asesorar para la incorporación de la perspectiva de género al personal que hace transferencia de tecnología.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Tecnología. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente. Inicio 2011.
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa. Acciones de sensibilización y formación.
Observaciones	

1.8. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

## Eje 2. Hacer visibles las desigualdades de género y sensibilizar sobre este punto.

### Acciones:

2.1.	Publicar y difundir el Plan de igualdad y diagnóstico a toda la comunidad universitaria una vez que lo haya aprobado el consejo de gobierno.
2.2.	Crear un espacio en la intrauoc y en el portal de la UOC específico para el tema de género.
2.3.	Recoger y sistematizar información relativa a la situación laboral y familiar de los estudiantes y las estudiantes para analizarla posteriormente.
2.4.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

2.1. Publicar y difundir el Plan de igualdad y diagnóstico a toda la comunidad universitaria una vez que lo haya aprobado el Consejo de Gobierno.	
Órgano/s responsable/s	Rectorado de la UOC. Consejo de Gobierno. Área de Comunicación.
Calendario	A partir de la aprobación del plan por parte del Consejo de Gobierno.
Instrumento	Actividades de difusión en toda la comunidad universitaria, entre las cuales destacan reuniones de los órganos de gobierno de la universidad con las direcciones académicas y de estudios, de gestión y de representación del alumnado.
Observaciones	Hacer accesible el diagnóstico y el Plan de igualdad por medio del portal web.

2.2. Crear un espacio en la intrauoc y en el portal de la UOC específico para el tema del género.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades. Área de Comunicación.
Calendario	Desde la aprobación del plan por parte del Consejo de Gobierno.
Instrumento	Actividades de difusión en toda la comunidad universitaria, entre ellas reuniones de los órganos de gobierno de la universidad con las direcciones académicas y de estudios, de gestión y de representación del alumnado.
Observaciones	El web podría incluir, a modo de ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– publicación de indicadores y estadísticas de género con relación a la UOC;</li> <li>– publicidad de las actividades de docencia e investigación que lleve a cabo la universidad en cuanto a género;</li> <li>– enlaces con otros portales y observatorios del ámbito universitario;</li> <li>– buzón de sugerencias y de intercambio de información de la comunidad universitaria y la Comisión de Igualdad de Oportunidades.</li> </ul>

2.3. Recoger y sistematizar información relativa a la situación laboral y familiar de los estudiantes y las estudiantes para analizarla posteriormente.	
Órgano impulsor	Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Órgano/s responsable/s	Área de Planificación y de Evaluación.
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Recogida y análisis de datos.
Observaciones	

2.4. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las distintas medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

### Eje 3. Cuidar la comunicación.

#### Acciones:

3.1.	Establecer una guía para el tratamiento no sexista de la imagen a semejanza de la guía lingüística que incorpora el tratamiento del género y de unos materiales adicionales sobre lenguaje no sexista en el web del Servicio Lingüístico.
3.2.	Difundir la guía lingüística y la guía para el tratamiento no sexista de la imagen y sensibilizar en su aplicación a toda la comunidad UOC.
3.3.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

3.1 Establecer una guía para el tratamiento no sexista de la imagen a semejanza de la guía lingüística que incorpora el tratamiento del género y de unos materiales adicionales sobre lenguaje no sexista en el web del Servicio Lingüístico.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno. Área de Comunicación. Área de Marketing.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan.
Instrumento	Guía para el tratamiento no sexista de las imágenes.
Observaciones	

3.2. Difundir la guía lingüística y la guía para el tratamiento no sexista de la imagen y sensibilizar en su aplicación a toda la comunidad UOC.	
Órgano/s responsable/s	Servicio Lingüístico. Área de Marketing. Área de Comunicación.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan.
Instrumento	Revisión sistemática de cualquier acción de comunicación, promoción y difusión de la publicidad de la universidad. Programación de actividades de difusión de las guías.
Observaciones	

3.3. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

Eje 4. Promover la perspectiva de género en los contenidos de la docencia y la investigación.

#### Acciones

4.1.	Hacer una prueba piloto para promover la incorporación de la perspectiva de género en los materiales didácticos y en los planes docentes en grados ya establecidos.
4.2.	Elaborar un plan para cada estudio con objeto de incorporar la perspectiva de género en la docencia en los grados ya establecidos.
4.3.	Velar para que en la elaboración de los futuros nuevos grados, posgrados y másteres se incorpore la perspectiva de género desde el momento de concebirlas y en todo su desarrollo.
4.4.	Aprovechar el @teneo y la Universidad de Verano y de Invierno para difundir la perspectiva de género fuera del público universitario más habitual.
4.5.	En el ámbito de la investigación, ayudar y promover internamente los proyectos de investigación y grupos de investigación que incorporen la perspectiva de género en el planteamiento.
4.6.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.



4.1. Hacer una prueba piloto para promover la incorporación de la perspectiva de género en los materiales didácticos y en los planes docentes en grados ya establecidos.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades. Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica. Estudios implicados.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	Pruebas piloto con una asignatura básica de cada uno de los grados en todas las fases: elaboración de materiales, plan docente y consultoría. Evaluación de los resultados y, a partir de esta experiencia, elaboración de guías docentes que ayuden a crear materiales didácticos o a planificar asignaturas con la perspectiva de género. Difusión de las guías docentes con perspectiva de género.
Observaciones	Se propone elaborar unidades didácticas de 0,5 créditos con perspectiva de género (por parte de profesorado propio o externo). Posteriormente, se formará a la persona responsable de la asignatura y el profesorado colaborador de esta materia. La Comisión de Igualdad solicitará una ayuda externa para hacer esta prueba piloto.

4.2. Elaborar un plan estratégico para cada estudio con objeto de incorporar la perspectiva de género en la docencia en los grados ya establecidos.	
Órgano/s responsable/s	Direcciones de programas. Direcciones de estudios. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	Plan estratégico elaborado por los estudios/programas para identificar las carencias y oportunidades de sus programas con relación a la incorporación de nuevas asignaturas que incorporen unidades didácticas con perspectiva de género.
Observaciones	

4.3. Velar para que en la elaboración de los futuros nuevos grados, posgrados y másteres se incorpore la perspectiva de género desde el momento de concebirlas y en todo su desarrollo.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades. Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica. Direcciones de programas. Direcciones de estudios.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	Plan estratégico elaborado por los estudios/programas para identificar las oportunidades de los futuros programas con relación a la incorporación de asignaturas que incorporen unidades didácticas con perspectiva de género.
Observaciones	

4.4. Aprovechar el @teneo y la Universidad de Verano y de Invierno para difundir la perspectiva de género fuera del público universitario más habitual.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Posgrado y Formación Continua.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	
Observaciones	

4.5. En el ámbito de la investigación, ayudar y promover internamente los proyectos de investigación y grupos de investigación que incorporen la perspectiva de género en el planteamiento.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Investigación e Innovación.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	Presupuesto, programa de ayudas.
Observaciones	En todas las acciones de apoyo destinadas a promover la investigación desde dentro de la UOC: Internet Interdisciplinary Institute, eLearn Center y desde los estudios. Incluye cualquier tipo de ayuda que un grupo o persona investigadora solicite: movilidad, traducción, seminarios, conferencias, etc.

4.6. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

Eje 5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

**Acciones:**

5.1.	Promover la paridad de sexos en todos los órganos de gobierno y de representación de la UOC.
5.2.	Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de la universidad.
5.3.	Promover el equilibrio de sexos en la composición de los grupos de investigación y promover la presentación de las mujeres como investigadoras principales de los equipos.
5.4.	Realizar un estudio que analice las razones de la diferente composición por sexos de los equipos de investigación.
5.5.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

5.1. Promover la paridad de sexos en todos los órganos de gobierno y de representación de la UOC.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	A partir de la aprobación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	Se entiende por paridad, tal como queda establecido en la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que ningún sexo tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60%. Hay que promover en especial la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno, que actualmente presentan una fuerte masculinización: las direcciones de estudios, el Consejo de Gobierno, la Comisión Académica, la Comisión Permanente, la Comisión Científica para la Investigación y el Programa de Doctorado, el Consejo Asesor.

5.2. Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones de la universidad.	
Órgano impulsor	Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	2011.
Instrumento	Investigación/presupuesto.
Observaciones	

5.3. Promover el equilibrio de sexos en la composición de los grupos de investigación y promover la presentación de las mujeres como investigadoras principales de los equipos.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Investigación.
Calendario	A partir del curso 2011-2012.
Instrumento	Contratación/informe de seguimiento.
Observaciones	

5.4. Realizar un estudio que analice las razones de la diferente composición por sexos de los equipos de investigación.	
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad de Oportunidades. Vicerrectorado de Investigación.
Calendario	2011.
Instrumento	Estudio, presupuesto.
Observaciones	Se quiere descubrir por qué su composición cambia significativamente según el sexo del investigador principal.

5.5. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

Eje 6. Promover la igualdad de oportunidades en la composición del personal docente y las actividades académicas.

**Acciones:**

6.1.	Mejorar la presencia de las mujeres entre el PRA en los estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación. Mejorar el número de profesoras doctoras en los estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación.
6.2.	Mejorar la presencia de las mujeres como autoras de materiales didácticos y equilibrarla en todos los estudios.
6.3.	Recoger en una base de datos los encargos asignados por consultoría y segregados por género para analizar posibles sesgos por razón de género.
6.4.	Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a actos institucionales de la UOC, los centros y los departamentos.
6.5.	Incrementar gradualmente el número de mujeres doctoras honoris causa.
6.6.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

6.1. Mejorar la presencia de las mujeres entre el PRA en los estudios de Informática, Multimedia y Telecomunicación. Mejorar el número de profesoras doctoras en los estudios de Ciencias de la Información y de la Comunicación.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Ordenación Académica. Área de Personas. Estudios implicados.
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Contratación.
Observaciones	

6.2. Mejorar la presencia de las mujeres como autoras de materiales didácticos y equilibrarla en todos los estudios.	
Órgano/s responsable/s	Estudios implicados. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Contratación/encargos. Prueba piloto.
Observaciones	Se hará una prueba piloto para descubrir las dificultades, resistencias, etc., en un grado. Decidirá la selección del grado la Comisión Académica a propuesta de la Comisión de Igualdad.

6.3. Recoger en una base de datos los encargos asignados por consultoría y segregados por género para analizar posibles sesgos por razón de género.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas.
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Informe de seguimiento.
Observaciones	

6.4. Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a actos institucionales de la UOC, los centros y los departamentos.	
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado de Investigación. Área de Comunicación.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	
Observaciones	

6.5. Incrementar gradualmente el número de mujeres doctoras <i>honoris causa</i> .	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Acuerdo del Consejo de Gobierno.
Observaciones	

6.6. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.

## Eje 7. Promover el acceso al trabajo y la promoción de las carreras profesionales.

### Acciones:

7.1.	Revisar todas las convocatorias de selección de profesionales de la universidad con perspectiva de género (incluidas las dirigidas a colaboraciones externas).
7.2.	Velar por la igualdad en la composición de las comisiones de selección y desarrollo del profesorado.
7.3.	Mejorar la comunicación interna en cuanto a la realización de campañas o medidas para animar a las mujeres a presentarse como candidatas en todas las categorías de personal y a complementar su capacitación profesional.
7.4.	Garantizar que las políticas no promoverán diferencias retributivas salariales o extrasalariales por trabajos de valor igual entre hombres y mujeres del equipo propio.
7.5.	Fijar parámetros objetivos que permitan determinar en qué punto de la franja retributiva se encuentra cada persona del equipo propio.
7.6.	Garantizar que no se promoverán diferencias retributivas por razón de género en el caso de los complementos asociados a cualquier tipo de encargo.
7.7.	Fijar parámetros objetivos que determinen la promoción interna y la carrera profesional del equipo propio.
7.8.	Recopilar sistemáticamente datos relativos al equipo propio y al personal docente colaborador con perspectiva de género y crear indicadores para el seguimiento posterior, de forma detallada y debidamente anónima.
7.9.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

7.1. Revisar todas las convocatorias de selección de profesionales de la universidad con perspectiva de género (incluidas las dirigidas a colaboraciones externas).	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas
Calendario	A partir del curso 2010-2011.
Instrumento	Normativa/contratación.
Observaciones	Hay que aplicar un uso del lenguaje no sexista y evitar que los perfiles definidos por las convocatorias discriminen un sexo sobre el otro.

7.2. Velar por la igualdad en la composición de las comisiones de selección y desarrollo del profesorado.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas. Vicerrectorado de Ordenación Académica. Estudios.
Calendario	Desde la difusión del plan.
Instrumento	Elaboración y difusión de normativa/acuerdos internos de planificación.
Observaciones	Asegurar porcentajes de mujeres entre los miembros de las comisiones de selección de profesorado propio y colaborador. Aplicar el principio de que ante méritos equivalentes se procura asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para corregir los desequilibrios existentes. <b>Identificar posibles casos donde se puedan dar sesgos de género en los procesos de selección y de promoción en los estudios.</b>

7.3. Mejorar la comunicación interna en cuanto a la realización de campañas o medidas para animar a las mujeres a presentarse como candidatas en todas las categorías de personal y a complementar su capacitación profesional.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas. Vicerrectorado de Ordenación Académica. Estudios.
Calendario	Desde la difusión del plan.
Instrumento	Acuerdos internos de planificación.
Observaciones	Nos referimos especialmente al personal docente, en el que el diagnóstico había detectado las mayores diferencias entre hombres y mujeres. Tiene que ver con años sabáticos, permisos laborales por estudios/exámenes, movilidad y estancias en el extranjero, financiación de la matrícula o del coste de cursos de formación.

7.4. Garantizar que las políticas no promoverán diferencias retributivas salariales o extrasalariales por trabajos de valor igual entre hombres y mujeres del equipo propio.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	

7.5. Fijar parámetros objetivos que permitan determinar en qué punto de la franja retributiva se encuentra cada persona del equipo propio.

Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa, convenio colectivo.
Observaciones	Este punto se preverá y responderá en el marco del convenio colectivo.

7.6. Garantizar que no se promoverán diferencias retributivas por razón de género en el caso de los complementos asociados a cualquier tipo de encargo.

Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	

7.7. Fijar parámetros objetivos que determinen la promoción interna y la carrera profesional del equipo propio.

Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	En proceso de implantación del modelo de GCP.

7.8. Recopilar sistemáticamente datos relativos al equipo propio y al personal docente colaborador con perspectiva de género y crear indicadores para el seguimiento posterior, de forma detallada y debidamente anónima.	
Órgano/s responsable/s	Consejo de Gobierno. Cada una de las unidades directamente afectadas por las diferentes medidas de igualdad que se proponen.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	<p>(1) Recopilar datos retributivos del equipo propio. Concretamente, los datos que se tienen que recopilar (segregados por sexos) son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución por categorías profesionales y franjas retributivas.</li> <li>• Distribución por categorías profesionales y salario efectivo.</li> <li>• Salario/hora por cada categoría profesional.</li> <li>• Tipo de complementos.</li> <li>• Tipo de complementos por categoría profesional.</li> </ul> <p>(2) Analizar la distribución de las mujeres y de los hombres según la antigüedad en el puesto de trabajo. Entre los indicadores habría que incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• distribución de las mujeres y de los hombres por intervalos de edad</li> <li>• media de edad de mujeres y de hombres;</li> <li>• media de edad de mujeres y de hombres por categoría profesional.</li> </ul> <p>(3) Analizar los meses de antigüedad vinculados a promociones y, en particular, a la selección para ocupar los cargos de responsabilidad más alta en los diferentes colectivos.</p> <p>(4) Recoger y analizar datos sobre el nivel formativo y su distribución por género del personal de gestión.</p> <p>(5) Recoger y analizar las acreditaciones obtenidas por el profesorado propio tanto en conjunto como por estudios.</p> <p>(6) Presentar separados por sexo los datos de aspirantes y ganadores/as de plazas convocadas por la universidad y de composición de las comisiones.</p> <p>(7) Recoger la edad, el estado civil y el número de hijos/as de las personas que realizan estancias de investigación para analizar estos datos posteriormente.</p>

7.9. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Se debe establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades y marcar una periodicidad óptima para que la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres haga el seguimiento y la evaluación.



## Eje 8. Organizar las condiciones de trabajo con perspectiva de género.

**Acciones:**

8.1.	Revisar la aplicación de las medidas de flexibilidad relacionadas con los permisos de paternidad/maternidad y extenderlas a todo el personal contratado de la UOC, con independencia del tipo de relación contractual, siempre que sus actividades lo permitan.
8.2.	Promover la solicitud de permisos por razones familiares entre los hombres.
8.3.	Agilizar la sustitución por bajas para evitar cargar de más trabajo a los compañeros/as.
8.4.	Hacer difusión del protocolo específico para prevenir, detectar y tratar cualquier caso de acoso por razón de género. Revisar el procedimiento.
8.5.	Definir criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo de comportamiento.
8.6.	Difundir el protocolo sobre acoso a toda la comunidad universitaria y sensibilizar sobre este tema.
8.7.	Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.

8.1. Revisar la aplicación de las medidas de flexibilidad relacionadas con los permisos de paternidad/maternidad y extenderlas a todo el personal contratado de la UOC, con independencia del tipo de relación contractual, siempre que sus actividades lo permitan.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa.
Observaciones	

8.2. Promover la solicitud de permisos por razones familiares entre los hombres.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas. Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa/seguimiento de las sustituciones por baja.
Observaciones	

8.3. Agilizar la sustitución por bajas para evitar cargar de más trabajo a los compañeros/as.	
Órgano/s responsable/s	Área de Personas. Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa/seguimiento de las sustituciones por baja.
Observaciones	

8.4. Difundir el protocolo específico para prevenir, detectar y tratar cualquier caso de acoso por razón de género. Revisar el procedimiento.	
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención y Salud Integral. Síndic de Greuges. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Oficina. Protocolo específico.
Observaciones	Puede ser una oficina independiente o integrada en el actual Servicio de Prevención y Salud Integral o del Síndic de Greuges.

8.5. Definir criterios concretos para identificar el acoso de cualquier tipo de comportamiento.	
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención y Salud Integral. Síndic de Greuges.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Normativa/seguimiento.
Observaciones	

8.6. Difundir el protocolo sobre acoso a toda la comunidad universitaria y sensibilizar sobre este tema.	
Órgano/s responsable/s	Servicio de Prevención y Salud Integral. Síndic de Greuges.
Calendario	Desde la publicación del plan.
Instrumento	Actividades de difusión.
Observaciones	Visibilizar el protocolo en el portal UOC. Hay que hacer difusión tanto entre el personal de la UOC como entre el colectivo de estudiantes. Debe hacerse una campaña de sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas.

8.7. Evaluar los resultados de las acciones propuestas en este eje.	
Órgano/s responsable/s	Cada una de las unidades afectadas por las diferentes medidas de igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.
Calendario	Permanente.
Instrumento	Indicadores de evaluación.
Observaciones	Hay que establecer un sistema de indicadores que permita hacer un seguimiento de las medidas tomadas para lograr la igualdad de oportunidades.