

ANEXO I

***PLAN DE MEJORA EN IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES PARA LA ESCUELA
UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE LA
UPV/EHU***

Diciembre de 2002

1. AREAS DE MEJORA QUE SE DERIVAN DEL DIAGNÓSTICO

<p>AREA 1</p> <p>EL MERCADO DE TRABAJO: LAS SALIDAS LABORALES</p> <p>Reducir la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo y mejorar la empleabilidad del alumnado.</p>	<p>Acciones hacia el exterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Paliar la discriminación del empresariado hacia las mujeres, así como discriminación en las ofertas de empleo <p>Acciones internas (alumnado):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar la definición de objetivos profesionales y de estrategias para alcanzarlos. ▪ Mejorar el conocimiento sobre el mercado de trabajo, habilidades requeridas e itinerarios de inserción más adecuados. <p>(Estas acciones se desarrollan de forma operativa en el Area 3)</p>
<p>AREA 2</p> <p>LA ESCUELA COMO ORGANIZACION</p> <p>Aumentar la participación de las mujeres e introducir criterios de igualdad de oportunidades en el trabajo de la Escuela</p>	<p>La Escuela deberá actuar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El aumento de la participación de las mujeres en la revista del Centro ▪ La revisión de contenidos ▪ Implantación de la utilización de un lenguaje no sexista ▪ Paliar la falta de formación del alumnado sobre discriminación, especialmente en el mercado de trabajo ▪ El fomento de la utilización de las bajas por maternidad y paternidad ▪ La mejora de la corresponsabilidad en el espacio doméstico ▪ Prevención de posibles situaciones de acoso sexual
<p>AREA 3</p> <p>IMPACTO DEL SISTEMA DE GENERO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA SUBJETIVIDAD DE LAS MUJERES</p> <p>Reforzar las actitudes y aptitudes de las mujeres ante el empleo.</p>	<p>Las mujeres muestran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Menor confianza en su formación ▪ Mayor inseguridad en lo que saben ▪ Mayor desconfianza en las salidas profesionales ▪ Dificultades en la participación pública: menor autoestima y escasa seguridad en sí mismas. ▪ Menor proyección profesional que sus compañeros.

2. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS A ALCANZAR EN CADA AREA DE MEJORA

A continuación, se presenta una relación de objetivos específicos que desarrollan el objetivo general establecido para cada área de actuación. A efectos de mayor claridad, se ha considerado conveniente clasificarlos en función del ámbito de actuación y público destinatario. El área 1 recoge los objetivos dirigidos al mercado de trabajo (el empresariado, las entidades de

intermediación y otros agentes implicados), el área 2 recoge los objetivos a alcanzar por la Escuela como organización interna, mientras que el área 3 recoge los objetivos diseñados para paliar las carencias del alumnado.

Estas tres áreas requieren coordinación, coherencia, así como la elaboración de proyectos concretos, la identificación de los medios necesarios para ponerlos en marcha, la adjudicación de responsabilidades y el calendario de trabajo. Por tanto, en el Plan de Mejora en Igualdad de Oportunidades, que se desarrolla en las siguientes páginas, se incluye una última área de trabajo, el área 4, que establece las acciones complementarias y de apoyo necesarias para garantizar la puesta en marcha y seguimiento del Plan, dotándolo de una estructura organizativa permanente.

AREA 1 ACCIONES EXTERNAS DIRIGIDAS AL MERCADO DE TRABAJO
Objetivo 1: Actuar sobre el empresariado y los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo para eliminar las discriminaciones existentes en el acceso de las mujeres al empleo.
Objetivo 2: Actuar sobre los organismos de intermediación del mercado de trabajo para eliminar las discriminaciones existentes en las ofertas de trabajo y en el acceso de las mujeres al empleo.
AREA 2: ACCIONES INTERNAS A LA ESCUELA COMO ORGANIZACION
Objetivo 3: Aumentar la participación de las mujeres en la Dirección y en la revista de Centro, Introducción de nuevos servicios.
Objetivo 4: Favorecer la conciliación entre la vida profesional / estudiantil y el entorno doméstico.
Objetivo 5: Introducir en la docencia los contenidos de las asignaturas revisadas desde la perspectiva de género, completar las revisiones realizadas y extender el proceso de revisión a nuevas asignaturas.
Objetivo 6: Implantar la utilización de un lenguaje inclusivo o no sexista en todos los ámbitos de trabajo de la Escuela.
AREA 3 ACCIONES DIRIGIDAS AL ALUMNADO
Objetivo 7: Paliar el impacto del sistema de género en la construcción de la subjetividad de las mujeres.
Objetivo 8: Paliar la falta de formación del alumnado sobre la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, proporcionarles orientación profesional desde la perspectiva de género y dotarles de elementos para planificar su carrera profesional.
AREA 4: ACCIONES COMPLEMENTARIAS
Objetivo 9: Establecer las condiciones necesarias para que el Plan de Acción resultante pueda ponerse en marcha.

3. DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Una vez definidos los objetivos específicos a alcanzar en cada una de las áreas de trabajo, las siguientes páginas presentan el desarrollo del Plan con sus acciones correspondientes.

AREA DE ACTUACIÓN 1.
ACCIONES EXTERNAS DIRIGIDAS AL MERCADO DE TRABAJO

Objetivo 1. Actuar sobre el empresariado y los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo para eliminar las discriminaciones existentes en el acceso de las mujeres al empleo.

Acción 1.1	Elaborar un protocolo de respuesta hacia aquellas empresas que, bien a través de la Bolsa de Empleo o del servicio de Prácticas en Alternancia, solicitan hombres o mujeres para cubrir puestos determinados.
Acción 1.2	Buscar formas de sensibilizar a las empresas del entorno más cercano a la Escuela sobre las competencias profesionales que garantiza la Diplomatura frente a otras formaciones, sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y sobre la necesidad de propiciar la conciliación entre la vida familiar y profesional, incluyendo el fomento de la utilización de permisos y licencias por maternidad y paternidad, así como los derechos que otorga la Ley de Conciliación para el cuidado de personas dependientes.
Acción 1.3	Establecer estrategias de colaboración en los mismos temas indicados en la acción 1.2 con las asociaciones profesionales más próximas al entorno de la Escuela.
Acción 1.4	Instar a los sindicatos para que revisen los convenios y las clasificaciones profesionales de los puestos de trabajo según el nivel de estudios acabados, con el fin de evitar la clasificación de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales en categorías de menor cualificación.
Acción 1.5	Dirigirse a la Inspección de Trabajo para que revisen las clasificaciones profesionales y eviten la adjudicación de los puestos de trabajo polivalentes, o que integren distintas funciones y competencias, a las categorías más bajas.

Objetivo 2. Actuar sobre los organismos de intermediación para eliminar las discriminaciones existentes en las ofertas de trabajo y en el acceso de las mujeres al empleo.

Acción 2.1	Elaborar un protocolo de tratamiento de las ofertas discriminatorias que llegan a la Escuela a partir de LANGAI como servicio público de intermediación. Este protocolo deberá contemplar tanto las ofertas propias de LANGAI como las externas que se recogen en la página Web de esta entidad. Como parte del protocolo, hacer llegar a la Inspección de Trabajo las denuncias de ofertas discriminatorias para que esta instancia actúe en consecuencia.
Acción 2.2	Establecer una interlocución con las entidades de intermediación que persiga eliminar los efectos de la discriminación del mercado sobre las mujeres, tanto en las ofertas de empleo como en la propia labor de intermediación.
Acción 2.3	Conseguir que, tanto la elaboración del protocolo para tratar las ofertas discriminatorias como la interlocución con las entidades de intermediación sea asumida y llevada a cabo por el Equipo Rectoral de la UPV/EHU en colaboración con el Master de Igualdad.

AREA DE ACTUACIÓN 2.
ACCIONES INTERNAS A LA ESCUELA COMO ORGANIZACIÓN

Objetivo 3. Aumentar la participación de las mujeres en la Dirección y en la revista de Centro. Introducción de nuevos servicios

Acción 3.1	Intentar nuevamente que en la composición del siguiente Equipo Directivo de la Escuela, el cargo de Dirección sea ocupado por una mujer.
Acción 3.2	Equilibrar la composición por sexo de los Consejos Asesor y de Redacción de la revista de la Escuela, así como aumentar la participación de autoras en esta publicación, buscando colaboraciones de mujeres en los distintos temas a tratar.
Acción 3.3	Procurar introducir en la revista de la Escuela temas relativos a los problemas detectados con respecto a las salidas al mercado de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales y a las dificultades que éstas últimas tienen que superar para acceder al empleo deseado. Tener en cuenta el punto de vista de las mujeres y el impacto sobre este colectivo de cualquier tema que se plantee.
Acción 3.4	Desarrollar un protocolo de tratamiento del acoso sexual, en el que se establezca el procedimiento a seguir en caso de que se den situaciones de esta índole. Difundir a principios de curso el protocolo elaborado, junto con otros planes de emergencia.

Objetivo 4. Favorecer la conciliación entre la vida profesional o estudiantil y doméstica

Acción 4.1	Promover las sustituciones de profesoras y profesores que se acojan a permisos y licencias por maternidad y paternidad en el tiempo adecuado, y objetivar soluciones que permitan acogerse a las bajas y permisos por maternidad y paternidad en el Equipo Directivo. Para ello, tanto la Escuela como los sindicatos deberán instar a los equipos rectorales para que garanticen dichas sustituciones.
Acción 4.2	Difundir entre los departamentos los derechos que otorgan el “Acuerdo de regulación de las condiciones de trabajo para el personal de la UPV/EHU”, el “II Convenio colectivo del personal laboral de la UPV/EHU” y la Ley de Conciliación. Sensibilizar al profesorado masculino sobre la conveniencia de utilizar los permisos y licencias por paternidad, así como aquellos referidos al cuidado de personas dependientes.
Acción 4.3	Determinar en qué situaciones relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de personas dependientes, el alumnado de la Escuela pudiera retrasar la realización de exámenes y entrega de trabajos.

**AREA DE ACTUACIÓN 2.
ACCIONES INTERNAS A LA ESCUELA COMO ORGANIZACIÓN**

Objetivo 5. Introducir en la docencia los contenidos de las asignaturas revisadas desde la perspectiva de género, completar las revisiones realizadas y extender el proceso de revisión a nuevas asignaturas.

Acción 5.1	Difundir entre el profesorado de la Escuela las guías para la revisión de contenidos elaboradas durante el período de ejecución de este proyecto, mediante la organización de seminarios, jornadas o cualesquiera otros procedimientos que se estime convenientes.
Acción 5.2	Completar las guías para la revisión de contenidos ya elaboradas mediante la búsqueda de casos prácticos, sentencias adecuadas, estadísticas desagregadas por sexo, bibliografía recomendada y cualesquiera otros materiales necesarios para impartir la docencia.
Acción 5.3	Diseñar una estrategia para la introducción en las aulas de la perspectiva de género en las asignaturas, teniendo en cuenta los elementos identificados con respecto a las reticencias del alumnado.
Acción 5.4	Organizar un seminario o jornada de trabajo sobre la perspectiva de género en el área de gestión de recursos humanos y organización de empresas, como primer paso para iniciar la revisión de contenidos desde la mencionada perspectiva.
Acción 5.5	Fomentar el intercambio con otros centros que hayan iniciado o quieran iniciar acciones de revisión de contenidos de las asignaturas desde la perspectiva de género.
Acción 5.6	Planificar la elaboración de nuevas guías para la revisión de contenidos de las asignaturas susceptibles de ello, dando prioridad a las troncales u obligatorias.
Acción 5.7	Diseñar una estrategia para sensibilizar y formar al profesorado de la Escuela, de modo que la utilización e incorporación a la docencia de los contenidos revisados alcance al mayor número de docentes.

Objetivo 6. Implantar la utilización de un lenguaje inclusivo o no sexista en todos los ámbitos de trabajo de la Escuela

Acción 6.1	Elaborar un documento-protocolo general que sistematice los criterios para una utilización no sexista del lenguaje, y que incluya el ámbito administrativo y los documentos que la Escuela emite más habitualmente.
Acción 6.2	Difundir el protocolo elaborado entre los distintos colectivos de la Escuela y realizar un seguimiento sobre su utilización.

**AREA DE ACTUACIÓN 3.
ACCIONES INTERNAS DIRIGIDAS AL ALUMNADO**

Objetivo 7. Paliar el impacto del sistema de género en la construcción de la subjetividad de las mujeres.

Acción 7.1	Proporcionar formación a las alumnas en los siguientes temas, con el objetivo de reforzar su seguridad personal y autoestima, así como para mantener sus expectativas profesionales y mejorar su empleabilidad: Identidad y relaciones de género; identidad de género, autoidentidad y autoestima; cómo incide la identidad de género en las expectativas y actitudes ante la búsqueda de empleo y el mercado de trabajo; herramientas para afrontar los estereotipos de género en el mundo empresarial; impacto de la falta de corresponsabilidad en el entorno doméstico sobre la vida de las mujeres; gestión del entorno familiar.
Acción 7.2	Ayudar a las alumnas a superar las dificultades que muestran para participar en el espacio público universitario, mediante la organización de seminarios temáticos mixtos que tengan como componentes la exposición (expresión en público) y los debates (defensa de las propias opiniones mediante la argumentación).

Objetivo 8. Paliar la falta de formación del alumnado sobre la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, proporcionarles orientación profesional desde la perspectiva de género y dotarles de los elementos necesarios para planificar su carrera profesional.

Acción 8.1	Proporcionar formación al alumnado sobre la discriminación en función del sexo en el mercado de trabajo, estereotipos de género en el mundo empresarial e impacto de la falta de corresponsabilidad en el entorno doméstico sobre la vida de las mujeres y medidas de conciliación.
Acción 8.2	Proporcionar al alumnado orientación profesional desde la perspectiva de género, que incluya la elaboración de proyectos individuales de planificación de carrera que persigan un objetivo de empleo concreto. Se tratará de reforzar también el perfil subjetivo de las mujeres.

**AREA DE ACTUACIÓN 4.
ACCIONES COMPLEMENTARIAS O DE APOYO**

Objetivo 9. Establecer las condiciones necesarias para que el Plan de Acción resultante pueda ponerse en marcha.

Acción 9.1	Aprobar en Junta de Escuela el Plan de Igualdad notificando a las instancias correspondientes (Rectorado o Vicerrectorado) su aprobación, el tipo de acciones a poner en marcha y la colaboración requerida.
Acción 9.2	Formar un equipo de trabajo dentro de la próxima Comisión de Calidad, liderado por la Dirección, y en el que estén representados los distintos estamentos de la Escuela. La participación del profesorado se determinará a partir de las holguras existentes. El equipo de trabajo se constituirá de forma rotatoria por períodos de un año y su primer cometido consistirá en llevar a cabo una planificación de las acciones que constituyen el Plan de Trabajo a un año.
Acción 9.3	Priorizar las acciones a poner en marcha durante el primer año de trabajo y convertir éstas en proyectos, dotándolos de los recursos necesarios para ponerlos en marcha (recursos económicos, materiales y humanos).
Acción 9.4	Difundir el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Escuela y el Plan de Acción resultante, tanto hacia el interior como hacia el exterior de la Escuela.

4. PLAN DE TRABAJO A UN AÑO

4.1 Identificación de prioridades para empezar a trabajar

El proceso de validación y priorización de acciones se llevó a cabo mediante la organización de un grupo de trabajo en el que participaron el Equipo Directivo de la Escuela, y representantes del alumnado, PAS y profesorado. Para llevar a cabo la selección de acciones por las que se empezará a trabajar se han utilizado los siguientes criterios:

En primer lugar, se han seleccionado aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implantación del Plan, recogidas en el objetivo 9.

En segundo lugar, se han priorizado aquellas acciones que suponen la finalización de actividades emprendidas en los seminarios de revisión de contenidos. Es decir, la realización de las tareas necesarias para poder incluir en la docencia los contenidos revisados. Asimismo, se ha priorizado también la acción 5.4 porque supone iniciar un proceso de sensibilización y formación en un área de conocimiento que es central en el Plan de Estudios de la Diplomatura: la gestión de los RR.HH. y la organización de empresas.

En tercer lugar, se han seleccionado aquellas acciones que se ven como más cercanas, viables y fáciles de poner en marcha, y/o que tienen relación con o pueden integrarse en proyectos del Centro. La puesta en marcha de estas acciones permitirá también obtener resultados a corto plazo.

En cuarto lugar, y dado que las acciones encuadradas en los objetivos 7 y 8 son muy novedosas, entrañan un alto grado de dificultad y suponen plazos más largos de realización, se ha considerado conveniente iniciar en esta primera fase de trabajo la preparación de los proyectos correspondientes y la búsqueda de financiación.

En el siguiente cuadro se presentan las acciones priorizadas, relacionándolas con los objetivos y áreas de actuación correspondientes.

AREA	OBJETIVO	ACCION
4	9	9.1 Aprobado en Junta de Escuela el Plan de Igualdad notificando a las instancias correspondientes (Rectorado o Vicerrectorado) su aprobación, el tipo de acciones a poner en marcha y la colaboración requerida.
		9.2 Formar un equipo de trabajo dentro de la próxima Comisión de Calidad, liderado por la Dirección, y en el que estén representados los distintos estamentos de la Escuela. La participación del profesorado se determinará a partir de las holguras existentes. El equipo de trabajo se constituirá de forma rotatoria por períodos de un año y su primer cometido consistirá en llevar a cabo una planificación de las acciones que constituyen el Plan de Trabajo a un año.
		9.3 Priorizar las acciones a poner en marcha durante el primer año de trabajo y convertir éstas en proyectos, dotándolos de los recursos necesarios para ponerlos en marcha (recursos económicos, materiales y humanos).
		9.4 Difundir el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la Escuela y el Plan de Acción resultante, tanto hacia el interior como hacia el exterior de la Escuela.
1	1	1.1 Elaborar un protocolo de respuesta hacia aquellas empresas que, bien a través de la Bolsa de Empleo o del servicio de Prácticas en Alternancia, solicitan hombres o mujeres para cubrir puestos determinados.
		1.2 Buscar formas de sensibilizar a las empresas del entorno más cercano a la Escuela sobre las competencias profesionales que garantiza la Diplomatura frente a otras formaciones, sobre la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y sobre la necesidad de propiciar la conciliación entre la vida familiar y profesional, incluyendo el fomento de la utilización de permisos y licencias por maternidad y paternidad, así como los derechos que otorga la Ley de Conciliación para el cuidado de personas dependientes.
1	2	2.1 Elaborar un protocolo de tratamiento de las ofertas discriminatorias que llegan a la Escuela a partir de LANGAI como servicio público de intermediación. Este protocolo deberá contemplar tanto las ofertas propias de LANGAI como las externas que se recogen en la página Web de esta entidad. Como parte del protocolo, hacer llegar a la Inspección de Trabajo las denuncias de ofertas discriminatorias para que esta instancia actúe en consecuencia
		2.2 Establecer una interlocución con las entidades de intermediación que persiga eliminar los efectos de la discriminación del mercado sobre las mujeres, tanto en las ofertas de empleo como en la propia labor de intermediación.
		2.3 Conseguir que, tanto la elaboración del protocolo para tratar las ofertas discriminatorias como la interlocución con las entidades de intermediación sea asumida y llevada a cabo por el Equipo Rectoral de la UPV/EHU en colaboración con el Master de Igualdad.
2	3	3.2 Equilibrar la composición por sexo de los Consejos Asesor y de Redacción de la revista de la Escuela, así como aumentar la participación de autoras en esta publicación, buscando colaboraciones de mujeres en los distintos temas a tratar.
		3.3 Procurar introducir en la revista de la Escuela temas relativos a los problemas detectados con respecto a las salidas al mercado de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales y a las dificultades que éstas últimas tienen que superar para acceder al empleo deseado. Tener en cuenta el punto de vista de las mujeres y el impacto sobre este colectivo de cualquier tema que se plantee.
		3.4 Desarrollar un protocolo de tratamiento del acoso sexual, en el que se establezca el procedimiento a seguir en caso de que se den situaciones de esta índole. Difundir a principios de curso el protocolo elaborado, junto con otros planes de emergencia.

AREA	OBJETIVO	ACCION
2	4	4.1 Promover las sustituciones de profesoras y profesores que se acojan a permisos y licencias por maternidad y paternidad en el tiempo adecuado, y objetivar soluciones que permitan acogerse a las bajas y permisos por maternidad y paternidad en el Equipo Directivo. Para ello, tanto la Escuela como los sindicatos deberán instar a los equipos rectorales para que garanticen dichas sustituciones.
2	5	5.1 Difundir entre el profesorado de la Escuela las guías para la revisión de contenidos elaboradas durante el período de ejecución de este proyecto, mediante la organización de seminarios, jornadas o cualesquiera otros procedimientos que se estime convenientes.
		5.2 Completar las guías para la revisión de contenidos ya elaboradas mediante la búsqueda de casos prácticos, sentencias adecuadas, estadísticas desagregadas por sexo, bibliografía recomendada y cualesquiera otros materiales necesarios para impartir la docencia.
		5.3 Diseñar una estrategia para la introducción en las aulas de la perspectiva de género en las asignaturas, teniendo en cuenta los elementos identificados con respecto a las reticencias del alumnado.
		5.4 Organizar un seminario o jornada de trabajo sobre la perspectiva de género en el área de gestión de recursos humanos y organización de empresas, como primer paso para iniciar la revisión de contenidos desde la mencionada perspectiva.
2	6	6.1 Elaborar un documento-protocolo general que sistematice los criterios para una utilización no sexista del lenguaje, y que incluya el ámbito administrativo y los documentos que la Escuela emite más habitualmente.
		6.2 Difundir el protocolo elaborado entre los distintos colectivos de la Escuela y realizar un seguimiento sobre su utilización.
3	7	Iniciar la fase preparatoria para elaborar un proyecto y buscar el marco más idóneo para su financiación
3	8	Iniciar la fase preparatoria para elaborar un proyecto y buscar el marco más idóneo para su financiación

4.2. Algunas notas para el desarrollo de las acciones

Objetivo 9: Establecer las condiciones necesarias para que el Plan de Mejora pueda ponerse en marcha.

- ❑ Como primera actuación, será necesario aprobar el Plan de Igualdad en Junta de Escuela, notificando a las instancias correspondientes (Rectorado o Vicerrectorado, según proceda) su aprobación, el tipo de acciones a poner en marcha y la colaboración requerida. Esta acción permitirá visibilizar el compromiso del Centro con la igualdad de oportunidades, compromiso que tendrá mayor credibilidad en la medida en que se den los primeros pasos para iniciar la puesta en marcha del Plan de Mejora para el Centro. La información al Rectorado o Vicerrectorado correspondiente

permitirá abrir vías de interlocución para iniciar la búsqueda de colaboraciones dentro de la UPV/EHU.

- ❑ En segundo lugar, parece conveniente difundirlo hacia el interior y hacia el exterior de la Escuela. Esta difusión requerirá una presentación o presentaciones, pero también, y sobre todo, consistirá en difundir los materiales resultantes entre todos los colectivos de la Escuela.
- ❑ En tercer lugar, y con respecto a la constitución del Equipo de Trabajo, conviene tener en cuenta las siguientes cuestiones:
 - El equipo de trabajo estará integrado por representantes de los tres colectivos que componen la Escuela: alumnado, PAS, y profesorado. Deberá estar liderado por el Director. Tendrá carácter rotatorio, renovándose cada período de un año.
 - La participación del profesorado se determinará a partir de las holguras existentes en las distintas secciones de los departamentos. El alumnado participará a través del Consejo de Estudiantes, mientras que los miembros del PAS decidirán su representación.
 - Una vez cumplido dicho período, el equipo saliente realizará un ejercicio de reflexión-evaluación, que incluya las acciones puestas en marcha, los resultados obtenidos y las dificultades encontradas, así como las recomendaciones para continuar con la implantación del Plan.
- ❑ En términos generales, las funciones del equipo de trabajo consistirán en la planificación del trabajo a llevar a cabo, la coordinación de su ejecución, seguimiento y evaluación interna. Entre otras, serán sus funciones:
 - Planificar la puesta en marcha de las acciones priorizadas. Dicha planificación se realizará a dos niveles. Por una parte, planificar mediante un cronograma de trabajo la puesta en marcha de las acciones y, por otro, convertir las acciones en proyectos de trabajo, que deberán recoger, al menos, los siguientes elementos:
 - Objetivos del proyecto
 - Actividades para alcanzar los objetivos
 - Medios necesarios para desarrollar las actividades programadas
 - Personas/servicios de la Escuela implicados en su puesta en marcha
 - Persona responsable del proyecto

- Criterios de evaluación
 - Cronograma de puesta en marcha
 - Presupuesto y financiación
- Definir un calendario de reuniones con sus objetivos aproximados.
 - Buscar los medios necesarios para poner en marcha las acciones.
 - Organizar y coordinar la puesta en marcha del Plan
 - Si procede, buscar las colaboraciones externas necesarias.
 - Informar a los distintos estamentos de la Escuela sobre la marcha del trabajo y sobre los resultados parciales obtenidos.
 - Establecer mecanismos de seguimiento de las actuaciones, que permitan, a su vez, la evaluación del proceso y de los resultados obtenidos.
 - Tomar las medidas que se consideren oportunas para solventar los obstáculos que pudieran surgir durante la puesta en marcha del Plan.

Objetivo 1: Actuar sobre el empresariado y los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo para eliminar las discriminaciones existentes en el acceso de las mujeres al empleo.

Objetivo 2: Actuar sobre los organismos de intermediación para eliminar las discriminaciones existentes en la oferta de trabajo y en el acceso de las mujeres al empleo.

Objetivo 7: Paliar el impacto del sistema de género en la construcción de la subjetividad de las mujeres.

Objetivo 8: Paliar la falta de información del alumnado sobre la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, proporcionarles orientación profesional desde la perspectiva de género y dotarles de elementos necesarios para planificar su carrera profesional.

La elaboración de los protocolos que se mencionan en las acciones 1.1 y 2.1 pudieran seguir el siguiente esquema, que se presenta a modo de propuesta o ejemplo:

- Elaboración de un borrador inicial
- Difusión del borrador con el fin de recoger aportaciones y sugerencias.
- Redacción del documento definitivo
- Aprobación de los protocolos en Junta de Escuela.
- Presentación y difusión de los documentos resultantes.
- Inicio de su utilización
- Seguimiento de los resultados obtenidos
- Revisión del protocolo, si procede, en función de los resultados obtenidos.

Como se indica en el esquema, parece conveniente establecer un mecanismo de seguimiento que permita recoger el número de ofertas con sexo, así como el número de empresas que solicitan hombres o mujeres para cubrir puestos de trabajo determinados, recogiendo en ambos casos, y en la medida de lo posible, tipo de puesto de trabajo, sector en el que se encuadran las empresas, ámbito de actividad, tamaño y reacción de las empresas. Esta información permitirá, además, dotar de contenidos iniciales a la interlocución a establecer con los organismos de intermediación implicados.

Por su parte, la acción 1.2 pudiera integrarse en el Plan de Comunicación dirigido al entorno empresarial de la Escuela, que está previsto desarrollar en el último trimestre del año 2003. La información y los resultados que se obtengan del impacto del Plan de Comunicación servirá también para testar la eficacia de los soportes, mensajes y contenidos utilizados.

Los objetivos 1 y 2 buscan mejorar las condiciones inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y, por coherencia interna del Plan, se relacionan de forma directa con los objetivos 7 y 8 que persiguen mejorar la actitud y orientación del alumnado de la Escuela con respecto al mercado de trabajo. Estos cuatro objetivos pueden servir de marco de trabajo para elaborar un proyecto que integre tanto la orientación como el acceso al empleo del alumnado de la Escuela en condiciones de igualdad.

La puesta en marcha de las acciones encuadradas en los dos primeros objetivos permitirá chequear la posibilidad de buscar colaboraciones externas (organismos de intermediación y otras instituciones implicadas en el ámbito laboral) para elaborar y poner en marcha el mencionado proyecto y así dotar al Plan de coherencia externa. En concreto:

- Una aproximación realista a los objetivos del proyecto
- Identificar áreas de trabajo susceptibles de colaboración con otras entidades o instituciones.

- Identificar las colaboraciones externas necesarias (identificación de los socios del proyecto)
- La disponibilidad a la participación dichas colaboraciones externas
- Fijar acuerdos para el desarrollo del proyecto
- Búsqueda del marco más adecuado al proyecto (p.e., proyecto europeo y/o proyecto interinstitucional).

Además de lo mencionado en párrafos anteriores, para integrar en el proyecto las acciones encuadradas en los objetivos 7 y 8 será necesario también:

- Identificar los contenidos de la formación de forma precisa.
- Identificar a las personas expertas que puedan desarrollarlos y elaborar los materiales correspondientes, sin excluir la posibilidad de que sea un departamento de la UPV/EHU.
- Determinar de qué manera se van a integrar estas acciones formativas en el Plan de Estudios de la Escuela
- Definir la metodología de impartición de las acciones formativas.
- Prever formación para el profesorado que las vaya a impartir.
- Definir un plan de trabajo, un presupuesto y cronograma aproximados.

Objetivo 3: Aumentar la participación de las mujeres en la revista de Centro. Introducción de nuevos servicios

- ❑ Los objetivos a alcanzar en las acciones 3.2 y 3.3 deberán fijarse de forma paulatina, estableciendo porcentajes de mejora año a año, en función de las posibilidades reales que se identifiquen a corto y medio plazo. Al mismo tiempo, cabe introducir en los estatutos de la revista cláusulas que obliguen a una composición paritaria de los Consejos Asesor y de Redacción.
- ❑ Con respecto al desarrollo del protocolo para tratar los posibles casos de acoso sexual (acción 3.4), el contenido pudiera obedecer a las siguientes líneas generales, que se presenta a modo de propuesta o ejemplo.

El protocolo podrá incluir la explicación clara de en qué consiste el acoso sexual, así como las referencias normativas existentes y la descripción del procedimiento a seguir en caso de producirse una queja o solicitud de ayuda.

Este procedimiento debería incluir el nombramiento de una persona o personas encargadas de recibir las quejas y actuar en consecuencia,

respetando siempre la confidencialidad. Parece conveniente también tratar de resolver el problema de manera informal aunque, en caso de no resolución, se prevea la presentación de una queja formal por escrito.

Una vez elaborado, el protocolo deberá ser presentado y difundido en la Escuela, con el fin de que sea bien conocido por todas las personas que la integran.

Objetivo 4: favorecer la conciliación entre la vida profesional o estudiantil y doméstica

En lo que respecta a la acción 4.1, será conveniente realizar un seguimiento de las sustituciones solicitadas y del plazo en que éstas se cubren, información que podrá ser utilizada como elemento de presión hacia la instancia correspondiente.

Objetivo 5: Introducir en la docencia los contenidos de las asignaturas revisadas desde la perspectiva de género, completar las revisiones realizadas y extender el proceso de revisión a nuevas asignaturas.

Para completar las guías para la revisión de contenidos (acción 5.2) será necesario, como primer paso, determinar de forma precisa todos los materiales necesarios para impartir la docencia en cada uno de los temas que componen las asignaturas revisadas.

La búsqueda de los materiales identificados pudieran correr a cargo de alumnado becario, formar parte de los trabajos que el alumnado debe de preparar para las distintas asignaturas, etc. En cualquiera de los casos se deberá de contar con la supervisión y dirección del profesorado que imparte las distintas asignaturas.

Objetivo 6: Implantar la utilización de un lenguaje inclusivo o no sexista en todos los ámbitos de trabajo de la Escuela.

Para elaborar el protocolo de la acción 1.6 existe ya un documento, producto del seminario impartido por la profesora Teresa Meana. El protocolo deberá de recoger las propuestas que en este documento se realizan y también adecuarlas al uso administrativo. Con respecto a esta última cuestión (el ámbito administrativo) el esquema de trabajo pudiera ser el siguiente:

- Impartir un seminario sobre usos no sexistas del lenguaje entre los miembros del PAS.
- Recoger el material necesario: identificar los documentos, circulares y comunicaciones, tanto internos como los que salen al exterior. Recoger los usos sexistas más habituales y las modificaciones que ya se vienen aplicando.
- Incluir en el borrador de protocolo propuestas concretas de utilización del lenguaje en los documentos administrativos más habituales.
- Contrastar el borrador y elaborar el documento definitivo
- Difundir del protocolo elaborado. Presentación del protocolo en la Escuela y difusión.
- Seguimiento: comprobación de que el documento se está utilizando y recogida de sugerencias de mejora para incorporarlas al protocolo.