II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

#SOMOS2030

uned.es

Índice

1. Presentación del rector 3
2. Introducción 4
3. II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Estructura 6
   3.1 ACTUACIONES EJE 1: LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN 10
   3.2 ACTUACIONES EJE 2: BUEN GOBIERNO 16
   3.3 ACTUACIONES EJE 3: FORMACIÓN 22
   3.4 ACTUACIONES EJE 4: PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN 28
2. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad 39
3. Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del II Plan de Igualdad 40
4. Glosario 41

1. Presentación del rector

2. Introducción

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en 2014, inserto en el marco jurídico y en los objetivos fijados por las Naciones Unidas en diciembre de 1979, ratificados por España en 1983, de garantía del principio universal de igualdad entre mujeres y hombres.

En este I Plan de Igualdad de la UNED, siguiendo el preceptivo diagnóstico de situación, se establecieron tres áreas de actuación:

Ámbito 1- Cultura de la organización.

Ámbito 2- Las personas.

Ámbito 3- Procesos de trabajo.

Para cada uno de ellos se fijaron varios objetivos que se desplegaron en diferentes medidas, con designación del órgano responsable, el órgano gestor y una temporalización de cada medida. Finalmente, la estructura del I Plan quedó de la siguiente manera: 3 ámbitos de actuación, 7 objetivos y 38 medidas.

La Comisión de Igualdad, constituida el 16 de febrero de 2021, realizó la correspondiente evaluación del nivel de cumplimiento de dicho Plan, con un balance final de 20 medidas cumplidas, 11 que no se llevaron a cabo por diversos motivos y 7 que no se completaron, bien porque se confirmó la imposibilidad de su implementación o bien porque, con el transcurrir del tiempo, la medida había perdido efectividad.

En el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la UNED mantiene esos mismos principios jurídicos, incorpora medidas anteriores no llevadas a cabo y pretende asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

Además, se alinea con el Plan Estratégico de la UNED 2019/2022, concretamente con el Objetivo Estratégico 15 (Impulsar el cumplimiento de los ODS) y más específicamente con la Acción 3 (Promover el desarrollo del ODS 5. Igualdad de género en la UNED).

Asimismo, se propone abordar las necesidades reales de la comunidad universitaria en consonancia con las conclusiones y áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico para el II Plan de Igualdad, presentado en diciembre de 2021, disponible en la página web de la Oficina de Igualdad, apartado Elaboración del II Plan de Igualdad de la UNED *enlace*.

Las líneas fundamentales de actuación que se proponen en el Diagnóstico son:

1. Visibilizar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres para que adquiera un carácter real. Para ello, es fundamental mencionarlo explícitamente en la documentación estratégica e institucional reconociendo su carácter transversal.
2. Concretar ese compromiso con la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.
3. Reforzar la Oficina de Igualdad, analizando su posicionamiento en la estructura de la universidad y dotándola de una estructura estable con recursos humanos y económicos suficientes.
4. Adoptar una actitud proactiva en la gestión de recursos humanos que rompa las inercias sociales que perpetúan las situaciones de desigualdad.
5. Formar, capacitar y sensibilizar a la comunidad universitaria en igualdad.
6. Potenciar la divulgación de actividades que se realizan en relación con la igualdad.
7. Normalizar la utilización de un lenguaje no sexista en la documentación generada.
8. Establecer procedimientos, orientaciones, criterios y/o pautas de actuación que guíen la introducción de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de trabajo.
9. Aumentar y sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo para profundizar en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en

la universidad y detectar las desigualdades que persistan en la organización, así como los factores que inciden en ellas.

10. Obtener información sobre la incorporación de materias de igualdad en las diferentes facultades y escuelas, impulsando que dicha información figure en las memorias de seguimiento, y analizando progresivamente los contenidos de las materias que se imparten.
11. Aumentar la oferta de estudios específicos en materia de género.

3. II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

La UNED mantiene el compromiso de impulsar medidas que faciliten la igualdad y la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos que llevan a desequilibrios en la conciliación (permisos no retribuidos y teletrabajo, especialmente).

Para ello, la UNED ha de facilitar y fomentar la promoción interna y desarrollo profesional de las empleadas del PDI y PAS y el acceso a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal; así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo para las mujeres que forman parte de la comunidad universitaria como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

En consonancia con este compromiso, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UNED se estructura en 4 Ejes, 9 Objetivos y 45 Actuaciones:

EJE 1. LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN (con 2 Objetivos y 10 Actuaciones).

EJE 2. BUEN GOBIERNO (con 2 Objetivos y 11 Actuaciones).

EJE 3. FORMACIÓN (con 2 Objetivos y 7 Actuaciones).

EJE 4. PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN (Con 3 Objetivos y 17 Actuaciones).

EJE 1. LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	
OB.1 Visibilizar el compromiso de la Institución con la igualdad entre mujeres y hombres	
A1. Presentar y difundir el II Plan de Igualdad a la comunidad universitaria. A1_OB1_EJE1	**A2.** Incorporar en las memorias rectorales y de los vicerrectorados las acciones y medidas emprendidas en relación con el II Plan de Igualdad y sus resultados. A2_OB1_EJE1
A3. Acometer acciones de difusión que fomenten la igualdad y combatan los estereotipos de género en relación con las diferentes áreas de conocimiento. A3_OB1_EJE1	**A4.** Favorecer el protagonismo de mujeres en homenajes, doctorados honoris causa, etc., que se celebren en nuestra universidad. A4_OB1_EJE1
A5. Crear material promocional de grados y másteres oficiales que permitan superar los roles de género y el sesgo en la elección de los estudios por parte de las estudiantes. A5_OB1_EJE1	**A6**. Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre igualdad de género. A6_OB1_EJE1
A7. Destacar y dar visibilidad a la presencia de noticias sobre igualdad en la web de la UNED. A7_OB1_EJE1	**A8.** Institucionalizar y celebrar los días internacionales de la Mujer en la UNED. A8_OB1_EJE1
OB.2 Hacer la evaluación y el seguimiento del II Plan de Igualdad	
A1. Realizar el seguimiento bienal de la implantación del II Plan de Igualdad. A1_OB2_EJE1	**A2**. Incluir la variable de sexo en todas las estadísticas y encuestas que se realicen en la universidad. A2_OB2_EJE1

EJE 2. BUEN GOBIERNO	
OB.1 Reforzar y dar visibilidad a la Oficina de Igualdad	
A1. Elaborar un informe anual sobre igualdad de género para su presentación y debate en el claustro universitario. A1_OB1_EJE2	**A2.** Dotar a la Oficina de Igualdad con recursos humanos y presupuestarios suficientes. A2_OB1_EJE2
A3. Fomentar la colaboración de la comunidad universitaria con la Oficina de Igualdad, impulsando la formación especializada en igualdad de género a aquellas personas que no la posean. A3_OB1_EJE2	**A4.** Incorporar la competencia en igualdad de género en los equipos decanales y otras unidades de la universidad, estableciendo una red de nodos colaborativos en la UNED. A4_OB1_EJE2
A5. Impulsar la participación de la Oficina de Igualdad y su visibilidad en redes, instituciones y organismos que fomenten iniciativas o estudios sobre igualdad de género. A5_OB1_EJE2	
OB.2 Impulsar políticas de igualdad	
A1. Verificar y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la nueva normativa que se vaya a aprobar en la universidad, así como revisar la existente para tratar de incorporarla. A1_OB2_EJE2	**A2**. Activar campañas de información, sensibilización y toma de conciencia para la eliminación del acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y el respeto a la diversidad. A2_OB2_EJE2
A3. Avanzar en materia de corresponsabilidad y cuidados, introduciendo medidas activas que las favorezcan. A3_OB2_EJE2	**A4.** Promover estudios sobre el impacto del teletrabajo con perspectiva de género. A4_OB2_EJE2
A5. Promover el uso no sexista del lenguaje, de las imágenes que comunican la publicidad y marca de la UNED, así como de la nomenclatura de los cargos en las facultades, escuelas, centros, servicios, unidades y estructuras de la institución. A5_OB2_EJE2	**A6**. Incentivar la atención temprana a la violencia de género. A6_OB2_EJE2

EJE 3. FORMACIÓN	
OB.1 Formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de igualdad	
A1. Diseñar un plan integral de formación en igualdad de género, y desarrollar herramientas metodológicas para la comunidad universitaria. A1_OB1_EJE3	**A2**. Incluir contenidos para la formación en igualdad de género en los programas de formación docente, de acogida del PDI, *venia docendi*, etc. A2_OB1_EJE3
A3. Establecer puntuación específica sobre la formación recibida en igualdad de género en los baremos para promoción, obtención de plazas, proyectos de investigación o ECTS. A3_OB1_EJE3	
OB.2 Elaborar instrumentos que apoyen la implantación del II Plan de Igualdad	
A1. Difundir mediante una guía el protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que haga de la UNED un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral. A1_OB2_EJE3	**A2**. Realizar una guía sobre el uso de un lenguaje con perspectiva de género. A2_OB2_EJE3
A3. Elaborar una guía sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad para toda la plantilla de la universidad. A3_OB2_EJE3	**A4.** Apoyar la difusión y aplicación de estos protocolos, guías y códigos con la creación de tutoriales, infografías y material audiovisual. A4_OB2_EJE3

EJE 4. PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN	
OB.1 Docencia	
A1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado oficiales, evaluando su posible inserción en las memorias y guías. A1_OB1_EJE4	**A2**. Incentivar la edición de materiales docentes con perspectiva de género en las publicaciones de la UNED. A2_OB1_EJE4
A3. Incorporar actividades de formación que promuevan la igualdad de género entre el alumnado con compensaciones en créditos. A3_OB1_EJE4	**A4.** Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que lleve a cabo el alumnado, tanto en empresas como en instituciones y organismos. A4_OB1_EJE4
A5. Desarrollar líneas de actuación para promover el acceso/matriculación a estudios tradicionalmente masculinizados para reducir la segregación horizontal. A5_OB1_EJE4	
OB.2 Investigación	
A1. Promover trabajos y grupos de investigación que incorporen la perspectiva de género, así como su divulgación y transferencia. A1_OB2_EJE4	**A2.** Incorporar medidas y acciones concretas en el plan de investigación de la UNED, que traten de paliar y solucionar las desigualdades estructurales existentes. A2_OB2_EJE4

A3. Promover la perspectiva de género en el diseño de las convocatorias de becas, ayudas y promoción a la investigación en la UNED, facilitando la composición equilibrada en las comisiones que las establecen y resuelven. A3_OB2_EJE4	**A4**. Incentivar jornadas, congresos y seminarios con perspectiva de género, incorporando una composición equilibrada en su programación y desarrollo. A4_OB2_EJE4
A5. Identificar y crear bolsas de expertas por áreas o materias, dándoles visibilidad a sus trabajos y trayectorias de forma que puedan ser propuestas para formar parte de tribunales, paneles, mesas, etc. A5_OB2_EJE4	**A6**. Introducir criterios de evaluación positiva en los proyectos de innovación docente que incorporen perspectiva de género. A6_OB2_EJE4
A7. Promover para PDI cursos y actividades sobre metodología de investigación con perspectiva de género que faciliten el diseño de las actividades investigadoras. A7_OB2_EJE4	
OB.3 Gestión	
A1. Promover acciones positivas en materia de contratación. A1_OB3_EJE4	**A2.** Hacer un análisis de la utilización de las medidas de conciliación segmentado por sexo. A2_OB3_EJE4
A3. Impulsar la composición equilibrada entre hombres y mujeres en tribunales y órganos de selección, así como en órganos de representación y de gobierno de la universidad. A3_OB3_EJE4	**A4**. Hacer una evaluación de riesgo psicosocial, al menos cada cuatro años, para prevenir situaciones de discriminación por razón de género y acoso sexual. A4_OB3_EJE4
A5. Participar en el distintivo Igualdad en el empleo público de la AGE. A5_OB3_EJE4	

3.1 ACTUACIONES EJE 1: LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

La Ley Orgánica de Universidades considera que la acción de la universidad no se debe limitar a la transmisión del saber, sino que debe mostrar su compromiso con el progreso social y ser un ejemplo para su entorno. La UNED debe ser una organización que impregne transversalmente su actividad con el compromiso por la igualdad y proyectar a la sociedad una imagen sin marcas de género que sirva como modelo de referencia. Esto solo es posible si incorpora plenamente la perspectiva de género en sus estrategias y políticas, fortaleciendo las estructuras necesarias para ser un referente social de buena gestión y buenas prácticas dirigidas a lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

OB1. Visibilizar el compromiso de la Institución con la igualdad

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A1.** Presentar y difundir el II Plan de Igualdad a la comunidad universitaria.
Descripción	Integrar los principios que recoge el II Plan de Igualdad en el día a día de la actuación de la comunidad universitaria. Fomentar vías de comunicación interna, celebrar jornadas informativas y de sensibilización.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad.
Indicador de ejecución/impacto	Número de actividades de difusión realizadas por la Oficina de Igualdad y tasa de mujeres y de hombres que participan en las actividades.
Observaciones	Se crearán sinergias con el Gabinete de Comunicación.

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A2.** Incorporar en las memorias del Equipo de Gobierno las acciones y medidas emprendidas en relación con el II Plan de Igualdad y sus resultados.
Descripción	Integrar las medidas del II Plan de Igualdad en la actividad de los órganos de gobierno, dándole visibilidad a la efectiva implantación del II Plan de Igualdad en la universidad.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno.
Indicador de ejecución/impacto	• Presencia de apartados específicos sobre igualdad en las correspondientes memorias. • Número de memorias que han incorporado apartados específicos de igualdad.
Observaciones	Dado que en las memorias rectorales de cursos anteriores no ha existido un apartado específico en igualdad, se trata de implicar a los equipos directivos en el despliegue de las medidas del II Plan de Igualdad.

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A3**. Acometer acciones de difusión que fomenten la igualdad y combatan los estereotipos de género en relación con las diferentes áreas de conocimiento.
Descripción	Integrar los principios que recoge el II Plan de Igualdad en la actividad académica celebrando jornadas de investigación, semanas de la ciencia, y realizando acciones de difusión en otros niveles de enseñanza, involucrando también a los Centros Asociados de la UNED.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en investigación y transferencia del conocimiento y divulgación científica, así como la Oficina de Tratamiento de Datos.
Indicador de ejecución/impacto	Número de actividades de difusión realizadas por el Vicerrectorado de Investigación y tasa de mujeres y de hombres que participan en las actividades.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A4.** Favorecer el protagonismo de mujeres en homenajes, doctorados honoris causa, etc., que se celebren en nuestra universidad.
Descripción	Incorporar referentes de mujeres en los actos de reconocimiento universitario y promover una composición equilibrada en las candidaturas para los honoris causa.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en investigación, transferencia del conocimiento y divulgación científica. Facultades y Escuelas.
Indicador de ejecución/impacto	Porcentaje de mujeres premiadas y homenajeadas.
Observaciones	Se tratará de fomentar también esta actuación en el ámbito de competencia de los Centros Asociados de la UNED.

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A5.** Crear material promocional de grados y másteres oficiales que permita superar los roles de género y el sesgo en la elección de los estudios por parte de las estudiantes.
Descripción	Crear contenidos con perspectiva de género enfocados a incrementar la matriculación de mujeres en aquellos grados y másteres con fuerte masculinización.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en ordenación académica, así como la Oficina de Tratamiento de Datos y el Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Análisis comparativo del porcentaje del número de mujeres matriculadas en los estudios tradicionalmente masculinizados.
Observaciones	A partir de datos aportados por los diagnósticos realizados en la universidad. Datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A6**. Diseñar acciones comunicativas específicas para la difusión de los resultados de la investigación sobre igualdad de género.
Descripción	Dar a conocer a la comunidad universitaria y a la sociedad la labor investigadora que se lleva a cabo en la universidad sobre igualdad de género.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en investigación, así como el Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing, el Observatorio de ODS y el Centro de Estudios de Género.
Indicador de ejecución/impacto	Número de campañas de comunicación puestas en marcha.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A7.** Destacar y dar visibilidad a la presencia de noticias sobre igualdad en la web de la UNED.
Descripción	Potenciar la difusión de los contenidos en igualdad de género, reservando un espacio de divulgación en la página web de la UNED.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad y Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Número de noticias difundidas en la página web.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A8.** Institucionalizar y celebrar en la UNED los días en los que a nivel internacional se celebre algún acto en relación con la mujer.
Descripción	Incorporación y celebración en la UNED de los días internacionales significativos de la mujer, como son el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (el 11 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre).
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de actividades conmemorativas realizadas por la universidad. • Tasa de mujeres y de hombres que participan en las actividades.
Observaciones	

ACTUACIONES EJE 1: LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

OB.2 Hacer la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A1.** Realizar el seguimiento bienal de la implantación del II Plan de Igualdad.
Descripción	Medir para mejorar: realizar una evaluación bienal para conocer la evolución de las medidas del II Plan de Igualdad y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad.
Indicador de ejecución/impacto	• Diseño del sistema de indicadores del II Plan. • Elaboración del sistema de información y seguimiento. • Publicación de los resultados de la evaluación.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE1	
Actuación	**A2.** Incluir la variable de sexo en todas las estadísticas, encuestas y tratamiento de datos que se realicen en la universidad.
Descripción	Incorporar la variable sexo en la totalidad de registros estadísticos y administrativos de la UNED, con el objetivo de obtener datos desagregados por sexo de las actividades que se lleven a cabo en la universidad.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Centro de Tecnología de la UNED (CTU), Oficina de Tratamiento de Datos y Oficina de Calidad.
Indicador de ejecución/impacto	• Relación de datos estadísticos no desagregados por sexo determinados por el diagnóstico de situación. • Grado de inclusión de la variable sexo en los datos estadísticos de la UNED.
Observaciones	

3.2 ACTUACIONES EJE 2: BUEN GOBIERNO

Los diversos diagnósticos realizados en nuestra universidad muestran que, por una parte, tanto el PDI como el PAS conceden importancia a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, pero, paralelamente, apenas conocen las políticas de género impulsadas en la propia universidad y la actividad que desarrolla la Oficina de Igualdad. Este desconocimiento de las iniciativas institucionales a favor de la igualdad puede deberse a la falta de recursos humanos y económicos estructurales de la Oficina de Igualdad y a la necesidad de fomentar medidas que evidencien el compromiso de la UNED con la igualdad. Para que esta debilidad no ponga en riesgo el trabajo realizado y la continuidad futura de las políticas de igualdad se ha desarrollado el Eje 2.

OB.1 Reforzar y dar visibilidad a la Oficina de Igualdad

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A1.** Elaborar un informe anual sobre igualdad de género para su presentación y debate en el claustro universitario.
Descripción	Dar a conocer las acciones realizadas sobre igualdad entre mujeres y hombres en la universidad y las medidas implantadas del II Plan de Igualdad, difundiendo anualmente los resultados y avances en esta materia a través del Claustro Universitario.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad.
Indicador de ejecución/impacto	• Inclusión de la presentación del informe de igualdad de género en el orden del día del Claustro Universitario. • Elaborar análisis y encuestas sobre las dificultades que impiden la participación de las mujeres en órganos de toma de decisiones para su inclusión en el informe anual presentado al Claustro Universitario.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A2.** Dotar a la Oficina de Igualdad con recursos humanos y presupuestarios suficientes.
Descripción	Asegurar el desarrollo del RD 259/2019 de 12 de abril, por el que se regulan las unidades de igualdad de la Administración General del Estado y fortalecer el funcionamiento de la Oficina de Igualdad de la UNED, reforzando la estructura orgánica y su dotación presupuestaria.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Gerencia.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de puestos creados. • Presupuesto asignado.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A3.** Fomentar la colaboración de la comunidad universitaria con la Oficina de Igualdad, impulsando la formación especializada en igualdad de género de aquellas personas que no la posean.
Descripción	Potenciar la colaboración de miembros de la comunidad universitaria con formación en perspectiva de género con la Oficina de Igualdad.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Gerencia.
Indicador de ejecución/impacto	• Campaña de captación de colaboraciones. • Tasa de mujeres y hombres que responden a la solicitud de colaboración. • Cursos formativos que se imparten con este fin.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A4**. Incorporar la competencia en igualdad de género en los equipos decanales y otras unidades de la universidad, estableciendo una red de nodos colaborativos en la UNED.
Descripción	Garantizar que dentro de las distintas unidades haya una persona responsable de canalizar las cuestiones relacionadas con igualdad y mantener una interlocución activa con la Oficina de igualdad.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Facultades, escuelas, biblioteca, CTU, UNED Media.
Indicador de ejecución/impacto	• Recogida de datos de la red de nodos solicitados por la Oficina de Igualdad. • Difusión de información sobre igualdad a través de la red de nodos. • Acciones de fomento de la igualdad en los centros y unidades.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A5**. Impulsar la participación de la Oficina de Igualdad y su visibilidad en redes, instituciones y organismos que fomenten iniciativas o estudios sobre igualdad de género.
Descripción	Visibilizar la Oficina de Igualdad de la UNED en actividades colaborativas y de intercambio de experiencias y buenas prácticas.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Gerencia, Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de actividades en las que se haya participado. • Resultados de las actividades.
Observaciones	

ACTUACIONES EJE 2: BUEN GOBIERNO

OB.2 Impulsar políticas de igualdad

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A1**. Verificar y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la nueva normativa que se vaya a aprobar en la universidad, así como revisar la existente para tratar de incorporarla.
Descripción	Se debe velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa aplicable, prestando especial atención en su redacción, al uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
Fecha prevista de inicio	A partir del primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Secretaría General y vicerrectorados con competencias.
Indicador de ejecución/impacto	• Instrucciones que emita la Secretaría General al respecto. • Normas que se publiquen de acuerdo con esta acción.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A2**. Activar campañas de información, sensibilización y toma de conciencia para la eliminación del acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y para fomentar el respeto a la diversidad.
Descripción	Aumentar el compromiso de la comunidad universitaria para erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y fomentar el respeto a la diversidad.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad en colaboración con otras unidades de la universidad.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de campañas realizadas. • Colaboraciones recibidas.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A3.** Avanzar en materia de corresponsabilidad y cuidados, introduciendo medidas activas que las favorezcan.
Descripción	Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional del personal de la universidad.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno.
Indicador de ejecución/impacto	• Recogida de datos de personas que han solicitado conciliación, desagregados por sexo. • Nuevas medidas de acción positiva adoptadas en esta materia.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A4.** Promover estudios sobre el impacto del teletrabajo con perspectiva de género.
Descripción	Realizar evaluaciones periódicas, desde una perspectiva de salud laboral y de género, de la incidencia del teletrabajo entre las mujeres y hombres que conforman los distintos sectores de la UNED, prestando especial atención a las situaciones de discriminación, violencia de género, corresponsabilidad y cuidados.
Fecha prevista de inicio	A partir de la puesta en marcha del programa de teletrabajo. Tercer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Gerencia.
Indicador de ejecución/impacto	• Realización de una encuesta de satisfacción con el teletrabajo. • Análisis de la utilización del programa de teletrabajo desagregado por sexo.
Observaciones	Se tomarán como modelo de diseño los siguientes criterios: • Realización de la encuesta (S/N). • Tasa de respuesta de la encuesta.

	• Numero de medidas propuestas por las/os encuestadas/os. • Número de medidas propuestas por las/os encuestadas/os que se incluyen en el II Plan. • Número de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas. • Número de personas encuestadas que han tenido dificultades o le ha sido denegado el teletrabajo. • Número de campañas de concienciación de la corresponsabilidad y teletrabajo. • Permisos por conciliación en el ámbito del teletrabajo diferenciando entre mujeres y hombres.

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A5**. Promover el uso no sexista del lenguaje, de las imágenes que comunican la publicidad y marca de la UNED, así como de la nomenclatura de los cargos en las facultades, escuelas, centros, servicios, unidades y estructuras de la institución.
Descripción	Promover la elaboración de una guía del uso no sexista del lenguaje.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno y Facultad de Filología.
Indicador de ejecución/impacto	• Elaboración de una guía de lenguaje no sexista. • Difusión de la guía. • Seguimiento de su implantación. • Elaboración de una guía de buenas prácticas para uso no sexista de imágenes o contenidos publicitarios.
Observaciones	Tratar de evitar la utilización de cláusulas genéricas aparentemente inclusivas.

Medidas instrumentales EJE2	
Actuación	**A6**. Incentivar la atención temprana a la violencia de género.
Descripción	Visibilizar a la UNED como Punto Violeta contra la violencia machista, de acuerdo con la iniciativa del Ministerio de Igualdad, dando un trato preferencial a las víctimas en el Servicio de Psicología Aplicada a cargo de personal especializado en violencia de género y lograr que todo el personal de la universidad esté sensibilizado en contra de la violencia de género.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad y Servicio de Psicología Aplicada.
Indicador de ejecución/impacto	• Creación y difusión de una guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer. • Número de mujeres víctimas de violencia de género atendidas en la Oficina de Igualdad y en el Servicio de Psicología Aplicada.
Observaciones	

3.3 ACTUACIONES EJE 3: FORMACIÓN

El objetivo de este eje supone el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo de la comunidad universitaria a través del diseño de un plan de formación y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar fundamental de actuación en la UNED. La finalidad es que todo el personal de la UNED, progresivamente, esté formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.

OB.1 Formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de igualdad

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A1.** Diseñar un plan Integral de formación en igualdad de género y desarrollar herramientas metodológicas para la comunidad universitaria.
Descripción	Impulsar y garantizar en la UNED una formación y capacitación en igualdad de género de calidad basada en criterios de excelencia. Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, en las acciones formativas de cada uno de los sectores, de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la UNED.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Gerencia, Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED), Oficina de Tratamiento de Datos.
Indicador de ejecución/impacto	• Elaboración y aprobación del Plan de Formación divido en los tres sectores (PDI, PAS y estudiantes). • Porcentaje de acciones formativas que incorporan los contenidos y criterios metodológicos comunes. • Análisis de formación recibida (aplicación de cuestionarios).
Observaciones	Se requerirá específicamente una capacitación en igualdad de género al personal con perfiles directamente implicados en la aplicación del II Plan de Igualdad (Oficina de Igualdad, área de Recursos Humanos, Secciones Sindicales, Comités de Seguridad y Salud Laboral, Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing, Departamento Jurídico, personal que colabore con la Oficina de Igualdad, decanatos, claustrales, delegación de alumnos, jefaturas de sección y servicio).

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A2**. Incluir contenidos para la formación en igualdad de género en los programas de formación docente, de acogida del PDI, *venia docendi*, etc.
Descripción	Establecer, en cada caso, el módulo/curso formativo de capacitación adecuado en materia de igualdad de género para docentes y tutores. Determinar el período transitorio para que el personal docente supere este módulo de capacitación.
Fecha prevista de inicio	A determinar en función de las medidas previas de capacitación.
Órgano/s responsable/s	IUED y Oficina de Tratamiento de Datos.
Indicador de ejecución/impacto	• Número y porcentaje de docentes que han superado el curso de igualdad en la formación (datos desagregados por sexo). • Número y porcentaje de cursos cuyos docentes han superado la formación en igualdad (datos desagregados por sexo). • Incremento anual de los cursos cuyos docentes han superado esta formación en igualdad (objetivo: incremento del 20% anual).
Observaciones	Acción fundamental que permite incrementar la calidad de la formación del profesorado y del estudiantado de la UNED en materia de igualdad de género con una gran eficacia y eficiencia, mediante una actuación sobre docentes de cualquier área o materia.

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A3**. Establecer puntuación específica sobre la formación recibida en igualdad en los baremos para promoción, obtención de plazas, proyectos de investigación o ECTS.
Descripción	Valorar todos los cursos específicos sobre igualdad que haya superado el/la candidato/a en todos los baremos de concursos para la promoción interna u obtención de plazas, así como para la concesión de proyectos de investigación. Estimar así mismo toda la formación y prácticas en igualdad del alumnado debidamente acreditadas para que se puedan reconocer como ECTS de libre configuración. Para la determinación y el diseño de los criterios de la baremación se procurará una composición paritaria de los miembros de la comisión encargada de su configuración.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorados con competencias en materia de investigación, profesorado y ordenación académica, así como Gerencia y la Oficina de Tratamiento de Datos.
Indicador de ejecución/impacto	• Baremos en los que se ha incorporado puntuación específica por formación en igualdad para el PAS. • Baremos en los que se ha incorporado puntuación específica por formación en igualdad para el PDI. • Número del alumnado que ha obtenido el reconocimiento de créditos por su formación o labor en la igualdad entre hombre y mujeres. • Análisis comparativo de todos los baremos efectivamente implementados en relación con el cómputo total.
Observaciones	

ACTUACIONES EJE 3: FORMACIÓN

OB.2 Elaborar instrumentos que apoyen la implantación del Plan de Igualdad

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A1**. Difundir mediante una guía el Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo que haga de la UNED un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.
Descripción	Extraer del Protocolo contra Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo las principales recomendaciones para elaborar una guía rápida de difusión para la prevención e identificación de situaciones de acoso sexual y sexista.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del Protocolo.
Órgano/s responsable/s	Comisión de Igualdad y Centro de Prevención, Resolución de Conflictos e Inspección (CPRI).
Indicador de ejecución/impacto	• Número de veces que se ha activado el Protocolo establecido en la UNED. • Número de empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo establecido en la UNED.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A2**. Realizar una guía sobre el uso de un lenguaje con perspectiva de género.
Descripción	Extraer las principales recomendaciones para elaborar una guía rápida e infografía para la utilización de un uso no sexista del leguaje.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación de la guía del lenguaje no sexista.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad, Biblioteca, Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing, Facultad de Filología.
Indicador de ejecución/impacto	Materiales realizados.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A3.** Elaborar una guía sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad para toda la plantilla de la universidad.
Descripción	Realizar una guía rápida con la descripción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad implantadas en la universidad para su difusión, conocimiento y promoción de su utilización por parte del personal de la UNED.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicegerencia de Recursos Humanos, Oficina de Igualdad, Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Guías realizadas.
Observaciones	Se elaborarán guías específicas atendiendo a los distintos perfiles profesionales.

Medidas instrumentales EJE3	
Actuación	**A4.** Apoyar la difusión y aplicación de estos protocolos, guías y códigos con la creación de tutoriales, infografías y material audiovisual.
Descripción	Elaborar materiales de difusión rápida, ágil y visual para divulgar las medidas implantadas en la universidad y ampliar el número de personas beneficiadas.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación de los mencionados protocolos, códigos y guías.
Órgano/s responsable/s	Biblioteca y Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Campaña de difusión realizada.
Observaciones	

3.4 ACTUACIONES EJE 4: PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN

La finalidad de este eje es la captación y retención del talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la UNED e incentivando la matriculación de las mujeres en los estudios tradicionalmente masculinizados para reducir la segregación horizontal.

OB.1 Docencia

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A1.** Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado oficiales, evaluando su posible inserción en las memorias y guías.
Descripción	Aprobar un plan para transversalizar la perspectiva de género en todas las titulaciones, estableciendo herramientas para monitorizar el grado de su cumplimiento. Abordar especialmente la incorporación de la perspectiva de género en las guías de introducción a la investigación: Reglamentos para Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster. Incentivar la lectura e implementación de guías para una docencia universitaria con perspectiva de género con el fin de facilitar el cumplimiento de este objetivo.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorados con competencias en grado y posgrado y calidad.
Indicador de ejecución/impacto	Medición del porcentaje de asignaturas de cada titulación que hayan incorporado la perspectiva de género por curso académico.
Observaciones	Cumplimiento de la normativa (Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre (BOE de 29/09/2021).

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A2**. Incentivar la edición de materiales docentes con perspectiva de género en las publicaciones de la UNED.
Descripción	Favorecer la edición de estudios e investigación con perspectiva de género para el uso como materiales docentes. Visibilizar la importancia y la relevancia de los estudios de género en nuestra universidad mediante la creación de una línea de publicaciones específica sobre los estudios de género y/o feministas. Publicar o colaborar con otras instituciones en la elaboración de guías para una docencia universitaria con perspectiva de género, desde distintas áreas de conocimiento o de forma genérica.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Editorial UNED y IUED.
Indicador de ejecución/impacto	Número de publicaciones por curso académico.
Observaciones	En la línea o siguiendo el ejemplo de guía.

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A3**. Promover la perspectiva de género en la Formación Permanente y en las actividades formativas con compensación de créditos desarrolladas por el alumnado.
Descripción	Impulsar la creación y desarrollo de cursos de Formación Permanente con perspectiva de género y reconocer las actividades formativas en igualdad.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorados con competencias en formación permanente y grado y posgrado.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de cursos formativos con perspectiva de género. • Número de actividades formativas con perspectiva de género.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A4.** Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prácticas que lleve a cabo el alumnado, tanto en empresas como en instituciones y organismos.
Descripción	Adecuar las necesidades del alumnado para compatibilizar las responsabilidades del cuidado con la realización de prácticas. Fomentar y realizar programas de mentoría de mujeres estudiantes.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en calidad.
Indicador de ejecución/impacto	• Solicitudes cursadas. • Número de acciones positivas realizadas.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A5**. Desarrollar líneas de actuación para promover el acceso/matriculación a estudios tradicionalmente masculinizados para reducir la segregación horizontal.
Descripción	Desarrollar actividades e incentivar estrategias para la incorporación de mujeres a carreras STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics), a través del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Semana de la Ciencia, Máster de Secundaria, ferias de estudios, etc.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencias en grado y posgrado, y calidad, así como la Oficina de Igualdad, el IUED, Gerencia, etc.
Indicador de ejecución/impacto	• Solicitudes cursadas. • Número de acciones positivas realizadas. • Número de acciones y actividades realizadas.
Observaciones	

ACTUACIONES EJE 4: PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN

OB.2 Investigación

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A1.** Promover trabajos y grupos de investigación que incorporen la perspectiva de género, así como su divulgación y transferencia.
Descripción	Fomentar la igualdad de género en las convocatorias públicas de los trabajos y grupos de investigación, a través de la temática propuesta, la composición equilibrada de sus miembros, incentivando que el liderazgo recaiga también de una forma equilibrada en mujeres y hombres, y el análisis y la reflexión de su incidencia y resultados. Para el diseño de las convocatorias se procurará una composición equilibrada de la comisión o del equipo que lleve a cabo esta labor. Determinar parámetros y aspectos relevantes en materia de igualdad de género para valorar y conceder los grupos de investigación o trabajos.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencia en investigación.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de grupos de trabajo y grupos de investigación convocados. • Datos desagregados por sexo de los grupos de investigación y trabajo concedidos.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A2.** Incorporar medidas y acciones concretas en el Plan de Investigación de la UNED que traten de paliar y solucionar las desigualdades estructurales existentes.
Descripción	Adecuar el Plan de Investigación de la UNED a las medidas adoptadas por los Ministerios con competencias en las distintas convocatorias para paliar dichas desigualdades. Avanzar en acciones y medidas concretas que traten de evitar y mitigar los efectos adversos del cuidado en las trayectorias investigadoras.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorados con competencias en investigación y profesorado.
Indicador de ejecución/impacto	Plan de Investigación de la UNED.
Observaciones	Poniendo especial atención en: - El embarazo. - La maternidad. - Los permisos por cuidados. - La edad.

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A3**. Promover la perspectiva de género en el diseño de las convocatorias de becas, ayudas y promoción a la investigación en la UNED, facilitando la composición equilibrada en las comisiones que las establecen y resuelven.
Descripción	Fomentar e implementar la igualdad de género en el diseño de las convocatorias de becas, ayudas y promoción a la investigación en la UNED, estableciendo criterios o parámetros que palíen las desigualdades estructurales existentes. Para el diseño de las convocatorias se procurará una composición equilibrada de la comisión o equipo que lleve a cabo esta labor, así como la encargada de su resolución. Para garantizar la evaluación justa y libre de enfoques sexistas de las convocatorias de becas, ayudas y promoción a

	la investigación en la UNED, se procurará el anonimato de la identidad sexual de las personas solicitantes. Determinar parámetros y aspectos relevantes en materia de igualdad de género para valorar y conceder las becas, ayudas y promoción a la investigación en la UNED.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorados con competencias en investigación y profesorado.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de becas y ayudas convocadas. • Datos desagregados por sexo de la obtención de becas y ayudas. • Composición equilibrada de las comisiones.
Observaciones	Posibilidad de establecer un formulario para medir la composición equilibrada de las comisiones.

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A4**. Incentivar jornadas, congresos y seminarios con perspectiva de género, incorporando una composición equilibrada en su programación y desarrollo.
Descripción	Desde distintos ámbitos y unidades de la universidad se fomentará la inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades académicas programadas durante el curso.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno y Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Número de cursos, jornadas y seminarios que se realicen en la UNED, incluyendo los datos solicitados a los Centros Asociados.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A5**. Identificar y crear bolsas de expertas por áreas o materias, dándoles visibilidad a sus trabajos y trayectorias de forma que puedan ser propuestas para formar parte de tribunales, paneles, mesas, etc.
Descripción	Buscar y sistematizar por áreas o ámbitos de conocimiento o trabajo a expertas pertenecientes a nuestra comunidad universitaria. Establecer un espacio propio en la web de la Oficina de Igualdad para darles visibilidad y facilitar el acceso a la información.
Fecha prevista de inicio	Segundo año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Oficina de Igualdad y Departamento de Política Jurídica de Seguridad de la Información y Oficina de la delegada de Protección de Datos, Gabinete de Dirección de Comunicación y Marketing.
Indicador de ejecución/impacto	Grado de utilización de esta bolsa.
Observaciones	Recabar el consentimiento informado.

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A6**. Introducir criterios de evaluación positiva en los proyectos de innovación docente que incorporen perspectiva de género.
Descripción	Determinar parámetros y aspectos relevantes en materia de igualdad de género para valorar y conceder proyectos, especialmente en lo relativo a la temática propuesta y a la composición de sus miembros, promoviendo el liderazgo de mujeres, su implementación y al análisis y reflexión de su incidencia y resultados.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicerrectorado con competencia en investigación y el IUED.
Indicador de ejecución/impacto	• Convocatorias. • Resultados de su implementación (estadísticas por curso). de la presentación del informe de igualdad de género.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A7**. Promover para PDI cursos y actividades sobre metodología de investigación con perspectiva de género que faciliten el diseño de las actividades investigadoras.
Descripción	Incorporar la formación en metodología de la investigación dentro de los cursos y actividades del PDI, de modo que el diseño de sus estructuras pueda advertir los sesgos de género para afrontarlos. Fomentar la formación en estadística para el PDI.
Fecha prevista de inicio	Segundo/tercer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	IUED, Oficina de Calidad.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de cursos ofertados. • Número de cursos realizadas con los datos desagregados por sexo.
Observaciones	

ACTUACIONES EJE 4: PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN

OB.3 Gestión

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A1**. Promover acciones positivas en materia de contratación.
Descripción	Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad de género en materia de contratación por parte de la UNED. Desde el Rectorado y la Asesoría Jurídica se dictarán criterios uniformes y cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de igualdad y que deberán incluirse en los pliegos de las contrataciones sujetas al informe preceptivo del órgano competente. Favorecer empresas con planes de igualdad, protocolo de acoso, etc. Cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.
Fecha prevista de inicio	Primer año de vigencia del II Plan.

Órgano/s responsable/s	Rectorado y Asesoría Jurídica para su elaboración. Oficina de Igualdad para su difusión en las unidades de contratación y órganos directivos de la UNED.
Indicador de ejecución/impacto	• Cláusulas tipo elaboradas por el Rectorado y Asesoría Jurídica. • Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total. • Número y porcentaje de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la cláusula de igualdad. • Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la cláusula de igualdad (en número y en porcentaje de empresas adjudicatarias que cumplan la cláusula de igualdad sobre el total).
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A2.** Realizar un análisis de la utilización de las medidas de conciliación segmentado por sexo.
Descripción	Elaborar una encuesta para recabar información y grado de satisfacción del personal de la UNED acerca de sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con las medidas existentes, desagregada por sexo.
Fecha prevista de inicio	Tercer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Vicegerencia de Recursos Humanos.
Indicador de ejecución/impacto	• Número de visitas/descargas en la web donde esté publicada la guía. • Realización de la encuesta (S/N). • Tasa de respuesta de la encuesta. • Numero de medidas propuestas por las/os encuestadas/os. • Número de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas.

	• Número de personas encuestadas que han tenido dificultades o le han sido denegadas medidas de conciliación. • Numero de medidas de conciliación a las que se ha acogido el personal desagregado por sexo y por sector (PDI funcionario/laboral; PAS funcionario/laboral). • Medidas de conciliación utilizadas frente al número total de medidas de conciliación.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A3**. Impulsar la composición equilibrada entre hombres y mujeres en tribunales y órganos de selección, así como en órganos de representación y de gobierno de la universidad.
Descripción	Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, consejos, tribunales, órganos colegiados de carácter técnico, órganos de gobierno, así como en los órganos de representación, negociación y participación que se establezcan en el marco de la UNED, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos.
Fecha prevista de inicio	Tercer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de dirección, facultades y escuelas.
Indicador de ejecución/impacto	Recabar información sobre la composición equilibrada de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en la UNED.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A4**. Hacer una evaluación de riesgo psicosocial, al menos cada cuatro años, para prevenir situaciones de discriminación por razón de género y acoso sexual.
Descripción	Se deben identificar los factores de riesgos relacionados con el acoso: • Falta de apoyo social de mandos y compañeros. • Falta de comunicaciones, información y participación sobre las tareas. • Discriminación en la asignación de tareas. • Relaciones interpersonales. • Gestión de los conflictos en el trabajo.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
Órgano/s responsable/s	Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (UPRL).
Indicador de ejecución/impacto	Llevar a cabo la evaluación periódica del riesgo psicosocial.
Observaciones	

Medidas instrumentales EJE4	
Actuación	**A5**. Participar en el distintivo de igualdad en el empleo público de la AGE.
Descripción	Participar en el "Distintivo de igualdad en el empleo público" de la AGE, con el fin de obtener el reconocimiento a la excelencia de la UNED por destacar en la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas derivadas del II Plan de igualdad, del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y de otras medidas de igualdad.
Fecha prevista de inicio	Tercer año de vigencia del II Plan.
Órgano/s responsable/s	Equipo de Gobierno y Oficina de Igualdad.
Indicador de ejecución/impacto	• Presentarse al distintivo de igualdad en el empleo público de la AGE. • Conseguir que otorguen a la UNED el distintivo "Igualdad en el Empleo Público".
Observaciones	

2. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad

La remisión expresa que la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres hace al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en nuestra universidad.

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de las medidas planteadas, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.

Será la propia Comisión de Igualdad, encargada de la negociación del II Plan de Igualdad, como recoge el artículo 6.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la que asuma la labor del seguimiento y evaluación, desarrollando su actividad en grupos de trabajo compuestos por aquellas personas que estén más directamente relacionadas con la ejecución de las actuaciones o medidas de que se trate.

Sus funciones serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades.

3. Relación de órganos, comisiones y personas que han participado en la elaboración del II Plan de Igualdad

Comisión de Igualdad

Por el Rectorado:

- D.ª Laura Alba Juez, presidenta de la Comisión de Igualdad
- D.ª Leyre Burguera Ameave
- D.ª María Lourdes del Castillo Zas
- D.ª María D. Ruiz Moreno
- D. Álvaro Martín Herrera
- D.ª Isabel Calzas González
- D. Jesús Villar Sánchez
- D.ª Ana Eva Romero Ramos

Por la parte Social:

Representantes de UGT:

- D.ª María Nieves Ayuso Navares
- D. Miguel del Río Sanz

Representantes de CCOO:

- D.ª Marta Giménez de la Rosa
- D. Mauro Hernández Benítez

Representantes de CSIF

- D.ª Inmaculada Senra Silva
- D. José Carpio Ibáñez

Representante de CSIT

- D.ª Marta Colina Mercado

4. Glosario

Acciones positivas

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, son aquellas medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de Género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre hombres y mujeres. Incluye el análisis de la forma en que hombres y mujeres se involucran en la transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, subvención o convenios públicos y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Cláusulas sociales

Conjunto de criterios introducidos en los contratos y en las subvenciones para aplicar aspectos de política social.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Desagregación de datos por sexo

Es un medio de conocer cuál es la posición de mujeres y hombres en todos los espacios mediante la recogida y desglose de datos, y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género y visibilizar la discriminación. Además de ser de obligada aplicación según indica el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Diagnóstico de situación

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.

Enfoque de Género

Perspectiva que permite visibilizar qué implicaciones tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, y conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integral de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de políticas y programas.

Género

El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28).

Se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos. (INSTRAW)

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura**.** (Comisión Europea)

Igualdad de oportunidades

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Impacto de Género

Efectos que un proyecto, norma, intervención, contrato, etc., tiene sobre mujeres, hombres y/o la igualdad.

Indicador de Género

Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

Integración de la perspectiva de género – Mainstreaming de género

Consideración sistemática de situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Lenguaje sexista

Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

Plan de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Punto Violeta

Punto Violeta es un instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extender, de forma

masiva, la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres.

Violencia de género

"Todo acto de violencia (…) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (…) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada" (Art. 1 de la LO1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)