I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA: 2014-2015

ÍNDICE

Presentación 3
Contexto y antecedentes 3
- Primero: la igualdad como principio universal 3
- Segundo: la igualdad como principio de la Unión Europea 3
- Tercero: la igualdad en la Constitución Española 3
- Cuarto: la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley Orgánica 1/2004 4
- Quinto: la igualdad en el marco normativo universitario 5
- Sexto: la igualdad en la UNED 6

El diagnóstico de situación. Conclusiones 8
- Primera 9
- Segunda 9
- Tercera 10
- Cuarta 10
- Quinta 11
- Sexta 11
- Séptima 12
- Octava 13
- Novena 13

Propuestas de mejora y estrategias de futuro 14
- Cultura de la organización 14
- Las personas 15
- Procesos de trabajo: sistemas de gestión y organización 16

Objetivos del I Plan de Igualdad de la UNED 19
Ámbitos de actuación, objetivos y medidas 19
- Ámbito 1: cultura de la organización 20
- Ámbito 2: las personas 24
- Ámbito 3: procesos de trabajo 31

PRESENTACIÓN

El presente Plan será de aplicación general a la UNED y a todo su personal tanto docente e investigador como de administración y servicios, bien sea funcionario bien personal laboral a su servicio y mantendrá su vigencia hasta la aprobación del II Plan.

Además, y con independencia de su inserción dentro de las relaciones laborales entre la Universidad y las organizaciones sindicales, el I Plan de Igualdad de la UNED se ha elaborado con vocación de que sea de aplicación al otro gran colectivo de la comunidad universitaria: los estudiantes y las estudiantes.

CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Primero: la igualdad como principio universal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Segundo: la igualdad como principio de la Unión Europea

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea ya que, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen objetivos de carácter transversal que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Tercero: la igualdad en la Constitución Española

El principio de igualdad aparece reflejado en nuestra Constitución, a lo largo de distintos artículos:

- Artículo 1.1: "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo jurídico*".

- Artículo 9.2: "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".
- Artículo 14: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".

Cuarto: la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley Orgánica 1/2004

- La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un punto de inflexión en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad, puesto que se pusieron en marcha acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.
  - En el artículo 45 se establece que *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
    En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
  - Por su parte, el artículo 46, dedicado en su totalidad a los planes de igualdad, señala lo siguiente:
    1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.
    Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
    2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en

términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

  - Finalmente, en su artículo 64, contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

- Por su parte, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se refiere también a la formación en las Universidades.
  Artículo 4.7. *Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.*

Quinto: la igualdad en el marco normativo universitario

Circunscribiéndonos al ámbito universitario, cabe señalar que la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, dedica buena parte de su articulado a la igualdad:

- Artículo 13. Órganos de gobierno y representación de las Universidades públicas.
  (...) *Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.*
- Artículo 27 bis. Conferencia General de Política Universitaria.
  1. La Conferencia General de Política Universitaria, sin perjuicio de las funciones atribuidas a los órganos de coordinación universitaria de las Comunidades Autónomas, es el órgano de concertación, coordinación y cooperación de la política general universitaria al que le corresponden las funciones de:
  e) Coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad.
- Artículo 41. Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad.
  1. La universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad.

4. Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos.

- Artículo 46. Derechos y deberes de los estudiantes.
  En los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, los estudiantes tendrán derecho a:
  b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.
  j) Recibir un trato no sexista.
- Artículo 57. Acreditación nacional.
  Reglamentariamente se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- Artículo 62. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.
  3. Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- La Disposición adicional duodécima señala que *las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

Sexto: la igualdad en la UNED

En lo referido a la UNED debe ponerse de manifiesto los siguientes antecedentes relacionados con la política de igualdad que, hasta la fecha, ha puesto en práctica nuestra Universidad.

- Acuerdo sobre igualdad con las organizaciones sindicales.
  Fruto de la negociación con las organizaciones sindicales de un Acuerdo marco sobre condiciones de trabajo, que se firmó el día 23 de junio de 2010, se pactaron distintos compromisos específicos entre los cuales

destaca el relativo a la política de Igualdad. En el mismo, se recogen tres medidas fundamentales.

- *La constitución, dependiente de la Mesa Sectorial de la UNED (máximo órgano de participación de las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores) de una Comisión para la Igualdad, formada por cuatro miembros de la UNED y otros tantos de las organizaciones sindicales que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- *La posibilidad de que las trabajadoras y trabajadores de la UNED puedan dirigirse a esta Comisión, directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.*
- *La elaboración de un Plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la UNED, siguiendo el modelo del Instituto de la Mujer "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa".*

- En el Consejo de Gobierno, celebrado el 29 de junio de 2010, la UNED procede a aprobar una declaración institucional, cuyo texto se adjunta, seguidamente:
  "La UNED declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
  En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la UNED, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, etc., la Universidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

- Igualmente, en las sesión del Consejo de Gobierno antes citado, se introdujo el siguiente punto en el orden del día que fue aprobado:
  "Creación de la Oficina de Igualdad en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, con dependencia del Vicerrectorado de Investigación, para dar cumplimiento a la disposición adicional duodécima

de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y facilitar el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres".

Entre las funciones asignadas a la Oficina de Igualdad, se señalan las siguientes:

- *Promocionar la igualdad y la no discriminación, incorporando los valores de igualdad entre mujeres y hombres como objetivos estratégicos de nuestra Universidad*
- *Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad proponiendo, en su caso, las medidas preventivas y correctoras que se consideren necesarias para asegurar el principio de igualdad*
- *Definir e implantar el Plan de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la UNED, auspiciando la participación de las organizaciones sindicales más representativas*
- *Coordinar las acciones necesarias con el objeto de impulsar la investigación en materia de igualdad de género a través del Instituto Universitario de Estudios de Género*
- *Gestionar y coordinar los diferentes recursos necesarios para la correcta ejecución de la política de Igualdad de la UNED, fomentando la formación en materia de igualdad*
- *Consolidar la Oficina de Igualdad como el foro adecuado de participación de la comunidad universitaria en materia de igualdad, no discriminación y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*
- *Llevar a cabo otras acciones de coordinación, asesoramiento, estudio, divulgación, promoción etc., de la igualdad por encargo de los Órganos de gobierno de la Universidad.*

EL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN: GRADO DE INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Tal y como se ha indicado anteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 46 el concepto y contenido de los planes de igualdad, señalando que "*son 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*".

En este contexto, la UNED, a través de su Oficina de Igualdad, responde a este mandato normativo con la elaboración del diagnóstico que fija el grado de integración de la igualdad, identificando áreas de mejora, poniendo de manifiesto carencias y, finalmente, mostrando distintas líneas de actuación.

De los resultados del diagnóstico y del análisis de la información manejada para la elaboración del mismo, se pueden extraer las siguientes y principales conclusiones generales que, lógicamente, han de guiar el I Plan de Igualdad de la UNED:

- **Primera**

Existe un compromiso con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, formalizado por escrito en diversos documentos de carácter estratégico e institucional. Dicho compromiso, implica la visibilidad del respeto al principio de igualdad en los procesos de gestión de personal y de estudiantes, así como en los procesos de generación y transmisión del conocimiento. La forma en que se materializa el mismo culmina con la creación de la Oficina de Igualdad, como estructura creada con la misión de impulsar y promover las políticas de igualdad de género desarrolladas en la universidad, así como con la creación de la Comisión para la Igualdad, cuya misión es velar y promover la igualdad de género para toda la comunidad universitaria. Esta situación indica la existencia de un entorno en principio favorable para la planificación y desarrollo de medidas a favor de la igualdad de género. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, aún siguen existiendo ciertos obstáculos que impiden y/o dificultan el proceso de integración de la igualdad de género como un principio transversal en el conjunto de actuaciones desarrolladas en el marco de la universidad. Así, se han realizado acciones en materia de igualdad, pero el carácter coyuntural y puntual de las mismas ralentiza el logro de la igualdad real en el contexto de la UNED. Esta afirmación, se hace en base a la identificación de desigualdades de género, resultantes de este diagnóstico, que afectan a los diferentes colectivos que forman la comunidad universitaria, así como de sesgos de género en la planificación de las actuaciones desarrolladas, en los procedimientos de trabajo y en la planificación de la transmisión y generación del conocimiento.

- **Segunda**

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres se limita, en la práctica, a la necesidad de velar y garantizar la no discriminación directa entre ambos sexos. No obstante, teniendo como referencia la evolución de las estrategias de las políticas de igualdad en las últimas décadas, es sabido que para fomentar la igualdad real no basta con garantizar la igualdad de derechos ante el ordenamiento jurídico (igualdad formal). Muy al contrario, para promover la igualdad de género es necesario adoptar una posición más activa, desde la cual se planifique de forma intencional las actuaciones a desarrollar para fomentar el logro de la misma. Para ello, la igualdad de género ha de ser nombrada e integrarse como un objetivo transversal en

todos los documentos estratégicos y en el global de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED. No sólo eso, sino que además debe de aplicarse en la práctica. Como puede observarse, las actuaciones desarrolladas por las diferentes áreas y departamentos de la universidad, tienden a planificarse sin tener en cuenta la perspectiva de género. Esta ceguera de género implica que no se tienen en cuenta las discriminaciones indirectas a las que dan lugar ciertos procedimientos y formas de hacer, y tiene el efecto directo de contribuir a la reproducción y perpetuación de las desigualdades existentes entre ambos sexos en el contexto de la UNED. La no integración de la perspectiva de género en la planificación de las actuaciones universitarias se vincula, a su vez, con la persistencia del fenómeno del "espejismo de la igualdad", así como con la existencia de ciertas actitudes resistentes y contrarias a la implantación de políticas de igualdad de género

- **Tercera**

La creencia generalizada de que la igualdad entre mujeres y hombres es un logro ya conseguido es lo que se conoce como "espejismo de la igualdad", y se relaciona directamente con el hecho de que no existen impedimentos legales para el acceso de las mujeres a las diversas actividades de la esfera pública y, en este caso, de la universidad. Ésta es la creencia compartida por la mayor parte de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Así, la mayor parte considera que en la UNED existe un alto grado de igualdad entre mujeres y hombres, sin que sea necesario concretar y desarrollar medidas explícitas al respecto. Posición que implica considerar que dichas acciones son neutras al género, sin que realmente se estén poniendo en marcha las medidas adecuadas para eliminar, progresivamente, las desigualdades existentes. No obstante, además de esta visión "ciega" al género, la existencia de una posición con cierta representatividad que es resistente e incluso contraria a las políticas de igualdad, no hace sino dificultar aún más el logro de la misma. Sólo se ha identificado una posición no muy numerosa (en cuanto a cantidad de personas) que sí es consciente de algunas desigualdades en el contexto de la UNED, y que achaca sus causas básicamente a esas actitudes resistentes y a la extensión del espejismo de la igualdad. Esta posición consciente de las desigualdades es favorable a la implantación de medidas que fomenten la igualdad en la UNED y debe, no obstante, potenciarse para que sea mayoritaria.

- **Cuarta**

En el último sentido apuntado, destacar que gran parte de las acciones ejecutadas en materia de igualdad tienen la finalidad común de concienciar y sensibilizar a la comunidad universitaria, en especial al PAS, respecto al problema de la desigualdad entre mujeres y hombres. Podría decirse que la

labor de sensibilización es una de las líneas principales de actuación, a día de hoy, de la Oficina de Igualdad de la UNED. No obstante, tanto las jornadas de sensibilización realizadas, como las acciones formativas ejecutadas y dirigidas al PAS, si bien son favorables no son suficientes para conseguir el objetivo de promover el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres. Así, mientras que en el caso del PDI no se incluye aún ningún tema relacionado con la igualdad de género, en el Plan de formación del PAS se desarrollan acciones formativas con el fin de sensibilizar y concienciar. No obstante, la poca cantidad de acciones realizadas y de personal formado, indica, por una parte, que es necesario fomentar estas acciones de sensibilización para combatir las actitudes resistentes y, de otra, que saber aplicar la transversalidad de la igualdad de género no se considera un criterio para mejorar las competencias profesionales del personal.

- **Quinta**

Por otra parte, destacar que los avances en materia de sensibilización y concienciación del PAS, no se han dado respecto al PDI. La menor implicación del PDI en el proceso hacia el logro de la igualdad se apunta, así, como una de las principales causas de la perpetuación del rol de género mediante la transmisión del conocimiento. En base a ello, se puede afirmar que se obvia, en gran medida, la forma en que la Universidad puede contribuir al avance de la igualdad mediante la generación de conocimientos. De esta forma, se considera fundamental que se identifiquen los obstáculos y las dificultades existentes para desarrollar el proceso de transversalización del principio de igualdad, especialmente acciones dirigidas al PDI, a partir de lo cual se configura la necesidad de elaborar un plan de actuación sistematizado que permita el desarrollo de su misión de ser, en la UNED, la estructura responsable de impulsar y coordinar las políticas de igualdad y el proceso de transversalización del principio de igualdad de género.

- **Sexta**

Como consecuencia y a la vez indicador de la falta de sistematización del compromiso con la igualdad, destacar la ausencia generalizada del principio de igualdad de género en los diferentes procedimientos habituales de trabajo. Dichos procedimientos tienen que ver con: el lenguaje utilizado para la difusión y comunicación externa e interna (con la población y con la comunidad), la generación y utilización de información (para diagnosticar, investigar, evaluar, etc.), la planificación del presupuesto y la contratación de entidades externas. Para que la igualdad sea un principio transversal en la universidad, se ha de integrar este principio en estos procedimientos. El modo de hacerlo va más allá del mero cumplimiento del principio de no discriminar e implica tener en cuenta la forma en que con dichos procedimientos se puede contribuir a fomentar la igualdad real. Así, la

igualdad implica, por ejemplo, la utilización de un lenguaje no sexista, así como la utilización y la generación de datos desagregados por sexo e indicadores relevantes desde la perspectiva de género. Respecto al presupuesto, no hay que olvidar que son el reflejo de las prioridades de actuación establecidas y que deben reflejar igualmente el compromiso con la igualdad de género. Y respecto a la contratación, la igualdad ha de ser un criterio de valoración a tener en cuenta. En líneas generales, destacar que, salvo en el caso del lenguaje, no existen instrucciones ni orientaciones escritas, dirigidas al personal, para facilitar la integración de la igualdad de género en los diferentes procedimientos. En coherencia, no existen mecanismos de seguimiento y control del grado de cumplimiento del principio de igualdad en los mismos. En el caso del lenguaje, destacar la guía de orientaciones para un uso no sexista del lenguaje, cuya acogida suscitó numerosas críticas por parte de la comunidad (actitudes resistentes). Por otra parte, destacar de forma positiva la intención de priorizar la contratación de entidades que desarrollen medidas a favor de la igualdad. Intención que pierde fuerza cuando el requisito es estar en situación de empate con otra entidad, y que necesita en todo caso de un proceso de seguimiento y evaluación para comprobar el grado de aplicación y su impacto en la igualdad de género.

- **Séptima**

Respecto a la planificación de las políticas o modos de gestión de los "recursos humanos" de la UNED, y en la misma línea de todo lo expuesto anteriormente, destacar que se cumple el principio de no discriminación en cuanto al acceso y la promoción. Además, se han desarrollado actuaciones puntuales, especialmente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien esas acciones puntuales son necesarias y favorables a la igualdad, no son suficientes para lograr frenar y eliminar las desigualdades de género existentes entre las mujeres y hombres de la comunidad universitaria. En este sentido, señalar que se han detectado desequilibrios de género en la estructura de los tres estamentos de la Universidad: estudiantes, PDI y PAS, que constatan la existencia de desigualdades de género y que tienen que ver, principalmente, con la persistencia de una segregación horizontal y vertical en todos los estamentos, así como de otras brechas relacionadas con la política salarial del PAS. En líneas generales, la segregación horizontal generalizada se vincula directamente con la influencia del rol de género a la hora de elegir la especialidad formativa, con su consecuente reflejo en el ámbito laboral y en la proyección del éxito profesional, que es mayor en los hombres. Por su parte, la segregación vertical identificada, se relaciona directamente con las dificultades y limitaciones que implica la dedicación casi exclusiva de las mujeres a los cuidados y responsabilidades familiares. La reproducción de estas desigualdades en el marco de la UNED implica que no se tiene conciencia de

las mismas y, especialmente, que no se están tomando hasta el momento decisiones firmes que ayuden a combatirlas.

- **Octava**

En lo que respecta a la generación y transmisión del conocimiento, el compromiso con la igualdad de género se materializa principalmente con la creación de algunas titulaciones (postgrados), asignaturas, grupos y proyectos de investigación específicos en materia de género. Por lo que se puede afirmar que en la UNED se potencia, en parte, el conocimiento en la materia. Sin embargo, es escasa la oferta formativa al respecto y se centra únicamente en determinadas áreas del conocimiento. Áreas que tienen que ver con la atención directa a personas y la intervención social, ámbitos en los que sin duda es fundamental adoptar una posición activa en materia de igualdad de género, pero en los que no se agotan las posibilidades de inclusión de conocimientos en esta materia. Así, el género sigue sin considerarse una categoría transversal que aporta validez científica al conocimiento y al saber, sin que se tenga en cuenta en los contenidos transmitidos a estudiantes de otras disciplinas donde es fundamental tener en cuenta esta perspectiva (historia, humanidades, economía, etc.). La falta de orientaciones dirigidas al personal docente sobre cómo integrar la perspectiva de género en los contenidos transmitidos, junto con la falta de mecanismos estandarizados que permitan velar porque dichos contenidos transmitan el valor de la igualdad, serían tan sólo algunas causas de esta carencia, así como síntomas de la falta de un compromiso real para hacer de la igualdad un criterio transversal en la generación y transmisión del conocimiento.

- **Novena**

Por último, y teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, concluir que la UNED es una institución comprometida formalmente con la igualdad de género y que está en camino de conseguir un compromiso real con resultados visibles. En estos momentos, centra gran parte de sus esfuerzos en realizar y promover algunas acciones de sensibilización y concienciación, si bien, aún no dispone de un plan de actuación sistematizado, organizado y coordinado, que permita convertir ese compromiso formal en real. Las desigualdades existentes y las carencias detectadas así lo demuestran, siendo éste un primer paso fundamental para posibilitar la toma de decisiones de forma eficaz.

PROPUESTAS DE MEJORA Y ESTRATEGIAS DE FUTURO

En el diagnóstico realizado, se realizan una serie de propuestas de mejora a partir de los resultados y conclusiones, teniendo en cuenta además las percepciones subjetivas y propuestas realizadas por las personas que han participado en el mismo.
En líneas generales, para la superación de los obstáculos identificados, así como de las brechas que se identifican en el diagnóstico, se redunda en la necesidad general de elaborar un plan de igualdad de género, que dé respuesta a las necesidades. Así, se exponen a continuación una serie de actuaciones prioritarias en forma de propuestas, que se han agrupado en los diferentes ámbitos que comprende el diagnóstico, con el objeto de facilitar la lectura de las mismas y la ulterior identificación de prioridades y líneas de intervención del plan de igualdad.

Cultura de la organización

Con la finalidad de fomentar un compromiso estable de la organización con el valor de la igualdad de género, y de crear un marco de actuación que refleje con claridad dicho compromiso y responsabilidad, con esta primera área de mejora se propone el establecimiento de medidas que permitan generar un contexto favorable y propicio para que la igualdad de género sea un valor transversal del funcionamiento de la UNED. Así, en función de las propuestas realizadas, de los resultados y de las conclusiones descritas, se plantean las siguientes posibles líneas de actuación:

- Transformar el compromiso formal en intervenciones reales, lo cual podría realizarse, entre otras cosas, con el siguiente tipo de medidas:
  - elaboración de instrucciones e instrumentos necesarios para integrar la igualdad en los procesos y en los procedimientos habituales de trabajo y difusión de los mismas entre el personal
  - inclusión en los planes de acogida de nuevos estudiantes y de nuevo personal de un decálogo en el que se muestre el compromiso de la UNED con la igualdad de género, y en el que se explicite la política que se está llevando a cabo para su logro
- Revisar y modificar, en su caso, la documentación estratégica e institucional, para visibilizar el compromiso y la intención de promover la igualdad real en la UNED con el desarrollo de actuaciones concretas (sistemas de gestión de calidad, presupuestos, etc.).
- Visibilizar y reforzar la Oficina de Igualdad en la comunidad universitaria, para lo cual se propone la elaboración de un documento institucional en el que quede constancia de la creación de la Oficina, su naturaleza y adscripción, así como de su misión, funciones y sistemas de coordinación interna y externa y funcionamiento. Documento que dotaría de contenido a la Oficina y que podría difundirse al resto de áreas y departamentos, así como al PAS, al PDI y al colectivo de estudiantes. Desde la propia

Oficina, se percibe igualmente la necesidad de dotar a la misma de una estructura estable, con recursos humanos y económicos suficientes

Las personas

Con el objeto de integrar el principio de igualdad de género en los procesos de gestión del personal y de fomentar la existencia de actitudes favorables de las personas de la organización respecto de la igualdad, se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Transformar las desigualdades identificadas: los resultados del diagnóstico realizado han puesto de manifiesto la existencia de desequilibrios de género, que afectan tanto al alumnado como al personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS). La única forma de garantizar la igualdad de oportunidades es iniciando un proceso intencional y planificado para integrar la dimensión de género en los modos de gestión de los recursos, de lo contrario el impacto sobre mujeres y hombres responderá a las inercias sociales que perpetúan (aunque sea inconscientemente) las situaciones de desigualdad. Por lo tanto, es necesario articular procedimientos para eliminar, progresivamente, la segregación horizontal y vertical detectada en la estructura del personal, así como el resto de desigualdades identificadas, mediante el desarrollo de acciones positivas y de otras que tiendan a mejorar la integración de la igualdad de género en los modos de gestión del personal. Al respecto, desde el grupo de discusión y las personas entrevistadas, para la elaboración del diagnóstico, se destaca especialmente la necesidad de propiciar medidas que faciliten la conciliación, como el teletrabajo, y que fomenten la corresponsabilidad, así como establecer un sistema de seguimiento del grado en que se cumple el principio de representación equilibrada en las comisiones de valoración.
- Formar y capacitar: para hacer posible la integración transversal del enfoque de género en las formas de hacer de la UNED (desde procedimientos administrativos, hasta procesos de planificación, seguimiento y evaluación, gestión del personal y gestión del conocimiento y la investigación) es necesario contar con una organización capacitada en materia de género.
    - En ese sentido, constituye un área de mejora la necesidad de mejorar las competencias profesionales tanto del PAS como del PDI, para la integración del principio de igualdad en función de las competencias de cada cual, e incluyendo la formación específica a quienes sean responsables de la planificación y gestión de las políticas de recursos humanos.
    - Cobra especial relevancia, no obstante, la necesidad de impulsar acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al PDI, en tanto

un aspecto fundamental para posibilitar la integración del valor de la igualdad de género en la generación y transmisión de conocimientos.

- Por otra parte, las personas que han participado en el diagnóstico perciben igualmente la necesidad de fomentar una mayor participación en las acciones formativas, atendiendo especialmente a una mayor implicación por parte de los hombres.
- Además, se plantea la posibilidad de incentivar la participación del alumnado mediante la otorgación de créditos, al profesorado incluyendo los conocimientos adquiridos entre los procesos de valoración y acreditación de la ANECA y al PAS mediante la otorgación de puntos para la promoción.

Procesos de trabajo: sistemas de gestión y organización y generación y transmisión del conocimiento.

Por último, se hacen una serie de propuestas para integrar la igualdad en los procesos comunes de trabajo y en la generación de los conocimientos transmitidos mediante la docencia y la investigación, en torno a las siguientes cuestiones:

- En líneas generales, se propone la elaboración y difusión de criterios, orientaciones y pautas de actuación (guías, manuales, etc.) para facilitar, de un lado, la integración de la perspectiva de género en los procedimientos habituales de trabajo, con difusión al PAS y al PDI, según sus competencias y acompañadas de una justificación que contextualice dichas orientaciones.
- En lo que se refiere a sistemas de comunicación, y recogiendo las propuestas realizadas por quienes han participado en el diagnóstico, se recogen dos líneas de mejora:
  - por una parte, potenciar y sistematizar el uso de un lenguaje no sexista
  - por otra, establecer un sistema claro de difusión y divulgación de las acciones desarrolladas en materia de igualdad con una periodicidad determinada (mensual, una acción al mes), actualizando la web de la Oficina de Igualdad, con contenidos atractivos y vivos
- En cuanto a la generación y uso de la información, se plantea la necesidad de seguir profundizando en el conocimiento de situaciones que pueden causar desequilibrios de género, de cara a la posterior elaboración de medidas encaminadas a reducir dichos desequilibrios. Lo cual plantea la necesidad de un cambio en las formas de generación y uso de la información, permitiendo la recolección de datos desagregados por sexo siempre que se refieran a personas y/o la generación de bases de datos en las que variable sexo sea transversal al resto (y no una más). Todo ello, con la finalidad de profundizar en el conocimiento de las

desigualdades existentes entre mujeres y hombres, así como en los factores que inciden en dichas desigualdades, así como de profundizar en el impacto de género de las diversas intervenciones, conocimientos transmitidos y proyectos de investigación de la Universidad. En concreto, se considera oportuno afinar la investigación en torno, al menos, a los siguientes indicadores cuantitativos:

- Respecto al colectivo de estudiantes:
  - distribución de mujeres y hombres en los Consejos de representación de estudiantes de las Escuelas Universitarias de Ingeniería Industrial e Informática
  - tasas de éxito y abandonos por facultades y especialidades
  - estudiantes que atiende UNIDIS
  - distribución de estudiantes con discapacidad en órganos de representación
  - tasas de éxito de las pruebas de acceso a selectividad por sexo
  - tasas de éxito en los premios del Consejo Social
  - alumnado atendido por el COIE con expresión del motivo
  - participación de estudiantes en prácticas en empresa
  - tasas de incorporación al empleo.
- Respecto al PDI:
  - distribución por edad
  - antigüedad
  - responsabilidades familiares por categoría profesional
  - participación sindical
  - retribuciones básicas y complementarias
  - tasas de temporalidad
  - tasas de éxito de los premios del Consejo Social
  - participación en acciones de formación continua
  - criterios de valoración del personal emérito
- Respecto al PAS:
  - distribución por edad
  - antigüedad
  - responsabilidades familiares por categoría profesional
  - participación sindical
  - retribuciones básicas y complementarias
  - distribución por sexo
  - distribución por departamentos o puestos de trabajo
- Respecto al presupuesto: porcentaje asignado a actuaciones en materia de igualdad por áreas y departamentos
- Respecto a la docencia:
  - participación de estudiantes en titulaciones y materias específicas en género
  - estructura del PDI que imparte las mismas

        - porcentaje exacto que suponen estas titulaciones y materias con respecto al total
        - nº de jornadas y eventos en género y con perspectiva de género
        - revisión del contenidos de los libros de texto y materiales docentes
    - Respecto a la investigación y cooperación:
        - recursos asignados a grupos de investigación
        - proyectos específicos
        - contenidos en género de los proyectos de investigación
        - criterios de acceso del personal investigador principal

- Además de estos datos cuantitativos, se insta a profundizar en los efectos de las actuaciones desarrolladas en la igualdad de género mediante la realización de los siguientes estudios:
    - Evaluación del impacto de género de los sistemas de gestión de calidad, así como del presupuesto.
    - Estudio sobre la implantación de estrategias para aumentar la presencia femenina en puestos de poder.
    - Estudio sobre las posibilidades de mujeres y hombres en la progresión de la carrera académica, dada la brecha de género en doctorados.
- Respecto a la generación y transmisión del conocimiento, se propone, en líneas generales, integrar las aportaciones realizadas desde los estudios de género al respecto. En concreto, se hacen las siguientes propuestas:
    - Profundizar en el grado y en la forma en que se incorporan contenidos de igualdad en las materias de las diferentes facultades. Lo cual podría hacerse mediante la realización de las siguientes acciones:
        - De un lado, un análisis exhaustivo de las memorias de seguimiento a realizar por cada facultad.
        - De otro, un análisis exhaustivo del contenido de las diferentes materias que se imparten en la UNED, evaluando el impacto de género de las mismas.
    - Por otra parte, respecto a los contenidos docentes, se plantea igualmente una necesidad de orientar al profesorado sobre el modo en que pueden incorporar la perspectiva de género, huyendo de la imposición y la presión. Así como establecer orientaciones claras que faciliten la integración de la perspectiva de género en la investigación y en los proyectos de cooperación.
    - Fomentar el intercambio de buenas prácticas en la materia con otras universidades.
    - Fomentar la creación de grupos específicos de trabajo para el impulso e incorporación de la perspectiva de género en las diferentes materias.

OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA UNED

Este plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la UNED

El Plan de Igualdad de la UNED tendrá como objetivos específicos los siguientes:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo y en las condiciones de trabajo de nuestra Universidad
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la UNED, (en la horquilla 60-40 %).
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la UNED.
- Realizar acciones divulgativas, formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- En general, puesta en práctica de medidas que obedezcan a las recomendaciones del diagnóstico.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS

Para conformar de forma adecuada el Plan se ha estructurado en tres ámbitos de actuación, cada uno de los cuales -tras una pequeña introducción- se materializa en objetivos y éstos en medidas concretas que se enuncian y deben complementarse con las responsabilidades y una temporalización de cada medida. A modo de resumen previo, se enuncian los ámbitos de actuación y sus correspondientes objetivos:

- Ámbito 1: cultura de la organización
  - Transformar el compromiso formal con la igualdad en intervenciones reales
  - Visibilizar y reforzar la Oficina de Igualdad
- Ámbito 2: las personas
  - Impulso de medidas dirigidas al colectivo del PDI
  - Impulso de medidas dirigidas al colectivo del PAS
  - Impulso de medidas dirigidas al colectivo de estudiantes
- Ámbito 3: procesos de trabajo
  - Impulso de la transversalidad del principio de igualdad en los sistemas de gestión y organización
  - Impulso de la transversalidad del principio de igualdad en la gestión y transmisión del conocimiento

ÁMBITO 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Con la finalidad de fomentar un compromiso estable de la Universidad con el valor de la igualdad de género, y de crear un marco de actuación que refleje con claridad dicho compromiso y responsabilidad, se propone el establecimiento de medidas que permitan generar un contexto favorable y propicio para que la igualdad de género sea un valor transversal del funcionamiento de la UNED, influyendo sobre la cultura de la organización.

OBJETIVO 1.1 TRANSFORMAR EL COMPROMISO FORMAL CON LA IGUALDAD EN INTERVENCIONES REALES

MEDIDA 1.1.1	Revisar y modificar la documentación estratégica e institucional, para visibilizar el compromiso y la intención de promover la igualdad real en la UNED
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE PLANIFICACIÓN
CALENDARIO	4º TRIMESTRE DE 2014

MEDIDA 1.1.2	Incluir la igualdad de género como un objetivo transversal en todos los documentos estratégicos y en la globalidad de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE PLANIFICACIÓN
CALENDARIO	4º TRIMESTRE DE 2014

MEDIDA 1.1.3	Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	GRADUALMENTE DURANTE EL CURSO 2014-2015

MEDIDA 1.1.4	Elaborar y difundir instrucciones y orientaciones escritas dirigidas al personal, para facilitar la integración de la igualdad de género en los diferentes procedimientos de trabajo
ÓRGANO	GERENCIA / SECRETARÍA GENERAL
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	GRADUALMENTE DURANTE EL CURSO 2014-2015

MEDIDA 1.1.5	Revisar el protocolo de acoso incluyendo las actuaciones necesarias para abordar los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	MESA DESCENTRALIZADA DE NEGOCIACIÓN
CALENDARIO	REMITIR PROPUESTA DE REDACCIÓN Y CONVOCAR LA MESA DESCENTRALIZADA A PARTIR DEL 15-SEPBRE.

MEDIDA 1.1.6	Establecer un protocolo sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de su intimidad, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 1.1.7	Establecer un protocolo sobre movilidad de cualquier empleado público víctima de violencia doméstica, que garantice la protección de su intimidad, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	PERMANENTE

OBJETIVO 1.2 VISIBILIZAR Y REFORZAR LA OFICINA DE IGUALDAD

MEDIDA 1.2.1	Elaborar y difundir un documento institucional en el que quede constancia de la creación de la Oficina, su naturaleza y adscripción, así como de su misión, funciones y sistemas de coordinación interna y externa y funcionamiento
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	JULIO DE 2014

MEDIDA 1.2.2	Informar sobre las acciones desarrolladas en materia de igualdad con una periodicidad determinada (mensual, a ser posible), actualizando la web de la Oficina de Igualdad, con contenidos atractivos
ÓRGANO	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
GESTIÓN	OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 1.2.3	Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	JULIO DE 2014

MEDIDA 1.2.4	Captar, entre el personal, un grupo de apoyo técnico y con capacidad y conocimientos para abordar las cuestiones relacionadas con la materia de género
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	EN FUNCIÓN DE LA APROBACIÓN DEL PLAN, Y DENTRO DE LA CARTA DE PRESENTACIÓN DEL RECTOR

MEDIDA 1.2.5	Captar, entre el personal, un grupo de empleados públicos que sirva para difundir la necesidad de una mayor implicación entre los hombres con respecto a las cuestiones de género
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	JULIO DE 2014

ÁMBITO 2: LAS PERSONAS

Los resultados del diagnóstico realizado han puesto de manifiesto la existencia de desequilibrios de género, que afectan tanto al alumnado como al personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS). La única forma de garantizar la igualdad de oportunidades es iniciando un proceso intencional y planificado para integrar la dimensión de género en los modos de gestión de los recursos, de lo contrario el impacto sobre mujeres y hombres responderá a las inercias sociales que perpetúan las situaciones de desigualdad.

OBJETIVO 2.1 IMPULSO DE MEDIDAS DIRIGIDAS AL COLECTIVO DEL PDI

MEDIDA 2.1.1	Identificar los obstáculos y las dificultades existentes para desarrollar el proceso de transversalización del principio de igualdad entre el colectivo del PDI
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / DECANATOS Y DIRECCIONES DE DEPARTAMENTOS
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.1.2	Impulsar acciones de formación, sensibilización y capacitación dirigidas al PDI, para posibilitar la integración del valor de la igualdad de género en la generación y transmisión de conocimientos
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / DECANATOS Y DIRECCIONES DE DEPARTAMENTOS
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.1.3	Orientar al profesorado sobre el modo en que puede incorporar la perspectiva de género, fomentando la creación de grupos específicos de trabajo para el impulso e incorporación de la perspectiva de género en las diferentes materias
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / DECANATOS Y DIRECCIONES DE DEPARTAMENTOS
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.1.4	Elaborar una base de datos relativos a contenidos en género de los proyectos de investigación y criterios de acceso del personal investigador principal
ÓRGANO	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO / VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	4º TRIMESTRE DE 2014

MEDIDA 2.1.5	Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UNED, así como de la Oficina de Igualdad, a los Departamentos, Facultades, Escuelas o personas que se hayan destacado en la consecución del algún objetivo del I Plan de Igualdad
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	DECANATOS Y DIRECCIONES DE DEPARTAMENTOS / OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	CONVOCATORIA ANUAL

MEDIDA 2.1.6	Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos con respecto a las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Documento de derechos y obligaciones del PDI
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 2.1.7	Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, atendiendo a criterios de proporcionalidad en función del área de conocimiento de que se trate
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICER. DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO
CALENDARIO	PERMANENTE

OBJETIVO 2.2 IMPULSO DE MEDIDAS DIRIGIDAS AL COLECTIVO DEL PAS

MEDIDA 2.2.1	Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos con respecto a las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Acuerdo Marco de condiciones de trabajo
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 2.2.2	Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan de las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	4º TRIMESTRE DE 2014

MEDIDA 2.2.3	Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría)
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 2.2.4	Incluir en los concursos de provisión de puestos de trabajo como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PAS
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.2.5	Evitar, en la denominación de los puestos de trabajo, un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo e incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina)
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.2.6	Incluir en los cursos selectivos un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PAS
CALENDARIO	2015

MEDIDA 2.2.7	Impulsar acciones de formación, sensibilización y capacitación dirigidas al PAS, para posibilitar la integración del valor de la igualdad de género
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	EN EL PLAN ANUAL DE FORMACIÓN

MEDIDA 2.2.8	Distinguir anualmente, a propuesta de cualquier órgano de la UNED, así como de la Oficina de Igualdad, a las unidades administrativas o personal del PAS que se haya destacado en la consecución del algún objetivo del I Plan de Igualdad
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN
CALENDARIO	CONVOCATORIA ANUAL, COINCIDIENDO CON EL PREMIO "ELISA PÉREZ VERA"

OBJETIVO 2.3 IMPULSO DE MEDIDAS DIRIGIDAS AL COLECTIVO DE ESTUDIANTES

MEDIDA 2.3.1	Velar por que los servicios de apoyo que la universidad presta a su alumnado, a lo largo de su trayectoria académica, se realicen en una cultura y con un horizonte de igualdad
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 2.3.2	Incluir un decálogo en el que se muestre el compromiso de la UNED con la igualdad de género en los planes de acogida de nuevos estudiantes
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES, COIE / IUED
CALENDARIO	CURSO 2014/2015

MEDIDA 2.3.3	Incentivar la participación del alumnado en las actividades de formación, divulgación, etc. del principio de igualdad, mediante la otorgación de créditos de libre configuración
ÓRGANO	VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA
GESTIÓN	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES
CALENDARIO	2016

MEDIDA 2.3.4	Elaborar datos relativos a participación de estudiantes en titulaciones y materias específicas en género
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	VICEGERENCIA DE RR.HH. Y ORGANIZACIÓN, OFICINA DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
CALENDARIO	CURSO 2014/2015

MEDIDA 2.3.5	Garantizar que se mantenga la paridad en los órganos de representación de los estudiantes con especial incidencia en sus cargos más representativos
ÓRGANO	CONSEJO GENERAL DE ESTUDIANTES
GESTIÓN	DELEGADO GENERAL DE ESTUDIANTES
CALENDARIO	PERMANENTE

ÁMBITO 3: PROCESOS DE TRABAJO

Para promover la igualdad de género es necesario adoptar una posición más activa, desde la cual se planifique de forma intencional las actuaciones a desarrollar para fomentar el logro de la misma. Para ello, la igualdad de género ha de ser nombrada e integrarse como un objetivo transversal en todos los documentos estratégico y el global de las actuaciones y políticas generales desarrolladas por la UNED.

OBJETIVO 3.1 IMPULSO DE LA TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN

MEDIDA 3.1.1	Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en toda la documentación institucional académica y administrativa
ÓRGANO	RECTORADO / GERENCIA
GESTIÓN	TODAS LAS UNIDADES CON RANGO IGUAL O SUPERIOR A SERVICIO
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 3.1.2	Establecer un sistema de difusión y divulgación periódica de las acciones desarrolladas en materia de igualdad
ÓRGANO	COMISIÓN PARA LA IGUALDAD
GESTIÓN	CEMAV Y OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	PERMANENTE

MEDIDA 3.1.3	Cambiar las formas de generación y uso de la información, permitiendo la recolección de datos desagregados por sexo siempre que se refieran al personal y/o generación de bases de datos en las que la variable sexo sea transversal al resto
ÓRGANO	GERENCIA
GESTIÓN	OFICINA DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN
CALENDARIO	PERMANENTE

OBJETIVO 3.2 IMPULSO DE LA TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALADAD EN LA GESTIÓN Y TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO

MEDIDA 3.2.1	Profundizar en el grado y en la forma en que se incorporan contenidos de igualdad en las enseñanzas de las diferentes facultades y escuelas
ÓRGANO	VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO
GESTIÓN	COMISIÓN DE ORDENACIÓN ACADÉMICA
CALENDARIO	2016

MEDIDA 3.2.2	Analizar el contenido de las diferentes materias que se imparten en la UNED, evaluando el impacto de género de las mismas
ÓRGANO	RECTORADO
GESTIÓN	CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO / IUED
CALENDARIO	2016

MEDIDA 3.2.5	Intercambiar buenas prácticas en materia de igualdad con otras universidades y, en su caso, con otros organismos públicos
ÓRGANO	OFICINA DE IGUALDAD
GESTIÓN	OFICINA DE IGUALDAD
CALENDARIO	PERMANENTE