



MAPA DE INDICADORES PARA EL
I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
UNIA

www.unia.es

ELABORADO POR:

 Carmen
Ruiz
Repullo

SOCIÓLOGA
*Investigación, formación y
consultoría en género*

Sevilla (Mayo 2015)

© de este informe: Universidad Internacional de Andalucía

www.unia.es

EJE 1: CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISOS CON LA IGUALDAD.

EJE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD.

EJE 3: DOCENCIA.

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

EJE 5: SALUD LABORAL.

EJE 1: CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISOS CON LA IGUALDAD.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	1. Integración transversal del compromiso con la igualdad en la institución.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Destinar una partida presupuestaria de la UNIA en materia de igualdad. 2. Integrar la variable sexo en todas las bases de datos de la UNIA. 3. Consolidación de la Unidad de Igualdad en la UNIA.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del gasto anual en materia de igualdad. • Porcentaje de bases de datos propias de la UNIA desagregadas por sexo.
	<ol style="list-style-type: none"> I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto destinado anualmente a acciones en materia de igualdad en relación al total del presupuesto de la UNIA. • Nivel de adecuación del personal de la UNIA para analizar las bases de datos para incorporar la variable sexo.
	<ol style="list-style-type: none"> I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del gasto anual en materia de igualdad en relación al total del presupuesto de la UNIA. • Número de bases de datos que han incorporado la variable sexo. • Dotación de personal a la Unidad de Igualdad. • Existencia de un espacio físico en la UNIA para la Unidad de Igualdad. • Creación y dotación en la RPT de personal destinado a la Unidad de Igualdad.
	<ol style="list-style-type: none"> I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento anual del gasto en materia de igualdad.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	2. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Presentación del Plan de Igualdad al personal de la UNIA. 2. Realización de actuaciones encaminadas a presentar los principales resultados de la puesta en práctica del Plan de Igualdad de la UNIA.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Existencia y número de Planes de Igualdad. • Número de acciones realizadas en torno al Plan de Igualdad, por año.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas en el enlace de la Unidad de Igualdad de la UNIA, desagregado por sexos. • Grado de conocimiento de la comunidad educativa sobre la existencia del Plan de Igualdad, desagregado por sexos (Alto, medio, bajo). • Número de actuaciones encaminadas a difundir el Plan de Igualdad y sus resultados. • Tipo de actuaciones encaminadas a difundir el Plan de Igualdad y sus resultados (Jornadas, seminarios, presentaciones,...). • Ámbitos en los que se presentan resultados del Plan de Igualdad (Salud, acoso, violencia de género, conciliación, transversalidad...).
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la brecha de género.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	3. Visibilización de la igualdad en la webs corporativa.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Incorporar en la página principal de la UNIA un enlace directo a la Unidad de Igualdad.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la información de igualdad en la web de la UNIA.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Disposición de personal encargado de gestionar la igualdad en las webs de la UNIA, desagregado por sexos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones de igualdad que se han publicado en la web de la UNIA. • Grado de visibilización de la Unidad de Igualdad en la web (Alto, medio, bajo). • Porcentaje de visitas a los espacios de igualdad. • Número de consultas en la web, desagregado por sexos.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Aumento del número de visitas a la Unidad de Igualdad de la UNIA.



EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	4. Difusión del compromiso de la UNIA con la igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONS.	
ACTUACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar campañas publicitarias en la UNIA sobre igualdad. 2. Incorporar a la Unidad de Igualdad en las distintas redes sociales.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de la Unidad de Igualdad de la UNIA en las distintas redes sociales • Número de campañas publicitarias en materia de igualdad realizadas en la UNIA, desagregadas por año. • Temática de las campañas realizadas por la UNIA en materia de igualdad (Salud, acoso, violencia de género, conciliación, transversalidad...). • Número de productos de merchandising de la UNIA en materia de igualdad
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Dotación presupuestaria para la realización de productos de merchandising y campañas publicitarias en materia de igualdad. • Personal encargado de dar de alta y gestionar la Unidad de Igualdad den las redes sociales. • Personal encargado de la realización de campañas de la UNIA sobre igualdad, desagregado por sexos. • Asociaciones, colectivos u organismos de igualdad que han participado en las campañas publicitarias de igualdad, por año y temática.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de campañas publicitarias sobre igualdad, desagregadas por año y temática. • Número de productos de merchandising realizados. • Redes sociales en las que la Unidad de Igualdad está dada de alta.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que siguen a la Unidad de Igualdad en las redes sociales, desagregadas por sexos. • Número de organismos de igualdad que siguen a la Unidad de Igualdad en las redes sociales. • Incremento de los productos de merchandising en materia de igualdad, por año.

EJE ACTUACIÓN		1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
ACCIÓN	Acción 1.2. Adaptación de los sistemas de comunicación e información.	
MEDIDA	1. Creación de un espacio de igualdad en la intranet.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del Plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIÓN	1. Creación de un espacio de igualdad en la intranet.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Presencia de un espacio de igualdad en la intranet. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de crear un espacio de igualdad en intranet, desagregado por sexos. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de visitas al espacio de igualdad en la intranet, desagregado por sexos. • Inclusión de un lenguaje incluyente en la intranet. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de consolidación del espacio de igualdad en la intranet (Alto, medio, bajo). 	

EJE 1: CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISOS CON LA IGUALDAD.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.1. Visibilización del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	1. Integración transversal del compromiso con la igualdad en la institución.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Destinar una partida presupuestaria de la UNIA en materia de igualdad. 2. Integrar la variable sexo en todas las bases de datos de la UNIA. 3. Consolidación de la Unidad de Igualdad en la UNIA.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del gasto anual en materia de igualdad. • Porcentaje de bases de datos propias de la UNIA desagregadas por sexo.
	<ol style="list-style-type: none"> I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto destinado anualmente a acciones en materia de igualdad en relación al total del presupuesto de la UNIA. • Nivel de adecuación del personal de la UNIA para analizar las bases de datos para incorporar la variable sexo.
	<ol style="list-style-type: none"> I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del gasto anual en materia de igualdad en relación al total del presupuesto de la UNIA. • Número de bases de datos que han incorporado la variable sexo. • Dotación de personal a la Unidad de Igualdad. • Existencia de un espacio físico en la UNIA para la Unidad de Igualdad. • Creación y dotación en la RPT de personal destinado a la Unidad de Igualdad.
	<ol style="list-style-type: none"> I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento anual del gasto en materia de igualdad.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.2. Adaptación de los sistemas de comunicación e información.
MEDIDA	3. Revisión de la documentación interna y externa desde la perspectiva de género.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Revisión de toda la documentación interna de la UNIA para incorporar la perspectiva de género. 2. Revisión de toda la documentación externa de la UNIA para incorporar la perspectiva de género.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de documentación interna de la UNIA sin perspectiva de género. • Porcentaje de documentación externa de la UNIA sin perspectiva de género.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Personal encargado de la revisión interna, desagregado por sexos • Personal encargado de la revisión externa, desagregado por sexos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de documentación interna revisada. • Número de documentación externa revisada.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del nivel de inclusión de la perspectiva de género en la documentación interna y externa de la UNIA.

EJE ACTUACIÓN		1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
ACCIÓN	Acción 1.2. Adaptación de los sistemas de comunicación e información.	
MEDIDA	4. Definición de un procedimiento para la elaboración de estudios y estadísticas desde la perspectiva de género.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Revisión de todas las bases de datos de la UNIA para que estén desagregadas por sexos.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de bases de datos que tienen incorporadas la variable sexo • Grado de presencia de la perspectiva de género en los distintos estudios realizados. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación de recursos humanos. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de bases de datos oficiales de la UNIA desagregadas por sexos. • Número de estudios realizados con enfoque de género, por año y temática. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Actualizaciones periódicas de las estadísticas desagregadas por sexos. • Aumento de la perspectiva de género en los estudios de la UNIA. 	

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	1. Desarrollo de un proceso formativo para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de actividades formativas en materia de igualdad. 2. Celebración de las distintas efemérides sobre igualdad: <ul style="list-style-type: none"> – 8 de Marzo (Día Internacional de la Mujer) – 22 de Febrero (Día Europeo por la Igualdad Salarial) – 28 de Mayo (Día de Acción Mundial por la Salud de la Mujer) – 15 de Octubre (Día Mundial de la Mujer Rural) – 25 de Noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de actividades en materia de igualdad frente al resto de temáticas formativas. • Número de celebraciones y/o efemérides en materia de igualdad realizadas. • Número de personas formadas en perspectiva de género, desagregado por sexos (Alumnado, PAS y PDI).
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones, colectivos u organismos de igualdad que se han implicado en las distintas acciones formativas. • Grado de adecuación de recursos económicos, humanos y materiales.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades formativas realizadas en materia de igualdad, por año. • Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a las actividades formativas en materia de igualdad. • Grado de satisfacción del alumnado sobre las actividades formativas en materia de igualdad, por sexos. • Tipología de los cursos de formación en materia de igualdad ofertados (Salud, conciliación, acoso, violencia, transversalidad...). • Grado de formación diseñada por nivel de conocimiento: nivel básico, nivel intermedio, nivel avanzado.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la demanda formativa en materia de igualdad, desagregada por sexos.



EJE ACTUACIÓN	
	1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	2. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseñar un programa formativo dirigido a toda la comunidad universitaria: PAS, PDI y Alumnado.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria, por año.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación de recursos económicos, humanos y materiales.• Temáticas incorporadas al módulo de igualdad diseñado (Salud, conciliación, violencia de género, acoso, transversalidad...).
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Grado de satisfacción del módulo de igualdad, desagregado por sexos.• Porcentaje de mujeres y hombres del PAS que han realizado el módulo.• Porcentaje de mujeres y hombres del PDI que han realizado el módulo.• Porcentaje de mujeres y hombres del alumnado que han realizado el módulo.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Incremento de la demanda formativa por parte del PAS, desagregado por sexo.• Incremento de la demanda por parte del PDI, desagregado por sexo.• Incremento de la demanda por parte del alumnado, desagregado por sexo.

EJE ACTUACIÓN	
1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.	
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	3. Formación/ Actividades de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de actividades formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas sobre conciliación y corresponsabilidad.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Números de acciones formativas diseñadas sobre conciliación. • Tipo de acciones formativas (jornadas, cursos, seminarios, congresos...). • Número de mujeres y hombres que han realizado la formación, por año y tipo de acción formativa. • Grado de utilidad de las acciones formativas, desagregado por sexos (alto, medio, bajo).
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de medidas tendentes a la conciliación y corresponsabilidad.



EJE ACTUACIÓN	1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	4. Formación/Actividades de sensibilización en materia de igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de actividades formativas en materia de y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas realizadas sobre igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Números de acciones formativas diseñadas sobre igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.• Tipo de acciones formativas diseñadas sobre igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género (jornadas, cursos, seminarios, congresos...).• Número de mujeres y hombres que han realizado la formación.• Grado de satisfacción de las acciones formativas realizadas, desagregadas por sexos (alto, medio, bajo).
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Incremento del número de medidas tendentes a sensibilizar en materia de igualdad y salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.



EJE ACTUACIÓN	
	1. CULTURA ORGANIZATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.
OBJETIVO	1. AFIANZAR Y VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE LA UNIA CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
ACCIÓN	Acción 1.3. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
MEDIDA	5. Formación para la utilización de una comunicación incluyente y no sexista.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIÓN	1. Realización de acciones formativas sobre comunicación incluyente y no sexista.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas en materia de comunicación incluyente y no sexista, desagregada por sexos.• Porcentaje del PAS con formación en comunicación incluyente y no sexista, desagregada por sexos.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas realizadas.• Porcentaje del PAS que ha realizado acciones formativas, desagregado por sexos.• Porcentaje del PDI que ha realizado acciones formativas, desagregado por sexos.• Porcentaje del alumnado que ha realizado acciones formativas, desagregado por sexos.• Tipología de acciones formativas realizadas (jornadas, cursos, seminarios, congresos...).• Grado de utilidad de las acciones formativas, desagregado por sexos (alto, medio, bajo).
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Grado de incorporación de un lenguaje incluyente y no sexista en la documentación realizada por el PAS (alto, medio, bajo)• Grado de incorporación de un lenguaje incluyente y no sexista en la documentación realizada por el PDI (alto, medio, bajo)

EJE 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD.

EJE ACTUACIÓN		2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	
ACCIÓN	Acción 2.1. Encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles más bajos del PAS.	
MEDIDA	1. Encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles bajos del PAS.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Diseño de una encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles bajos del PAS. 2. Pasación de la encuesta al personal del PAS. 3. Análisis y difusión de los resultados de la encuesta.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y hombres en todos los niveles del PAS. • Porcentaje de mujeres en cada nivel del PAS. • Número de medidas orientadas a la retribución igualitaria entre mujeres y hombres. • Porcentaje de mujeres en servicios generales, departamentos, comisiones. • Grado de segregación horizontal. • Grado de segregación vertical. • Porcentaje de mujeres en la máxima categoría en relación al total de mujeres en el PAS. • Porcentaje de hombres en máxima categoría en relación al total de mujeres en el PAS. • Distribución de mujeres y hombres según antigüedad. • Edad media de mujeres y hombres por categoría profesional. I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de causas detectadas que explican la segregación vertical y horizontal. • Porcentaje de participación del PAS en la encuesta, desagregada por sexos y categorías 	

	profesionales. <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones realizadas para difundir los resultados de la encuesta.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Reducción de la brecha de género en todos los niveles del PAS.• Incremento anual del número de mujeres del PAS que hayan promocionado.

EJE ACTUACIÓN		2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	
ACCIÓN	Acción 2.1. Encuesta para analizar las causas de la concentración de mujeres en los niveles más bajos del PAS.	
MEDIDA	2. Revisión desde la perspectiva de género de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción del PAS.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIÓN	1. Análisis de los reglamentos y procedimientos para el acceso y promoción del PAS desde una perspectiva de género	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del PAS desagregado por sexos, nivel y puesto, tipo de vinculación y contrato, nivel de estudios, antigüedad. • Porcentaje de mujeres y hombres, por nivel educativo. • Retribución anual media de las mujeres y hombres en el PAS, desagregado por categorías. • Porcentaje de mujeres y hombres, desagregado por tipo de contrato y jornada. • Número de cargos de libre designación, desagregado por sexos y campus. • Número de mujeres y hombres en cursos para PAS orientados a la promoción. • Porcentaje anual de mujeres del PAS que acceden a puestos de nivel superior en procesos de promoción. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres del PAS que hayan accedido a cargos que impliquen mejora retributiva • Número de convocatorias que incorporan la igualdad entre mujeres y hombres. • Número de convocatorias de puestos que utilizan un lenguaje incluyente y no sexista. • Número y tipo de medidas que favorezcan la conciliación y por tanto la participación en actividades de promoción. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de mujeres en los puestos superiores. 	



EJE ACTUACIÓN	
	2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.
MEDIDA	1. Estudio de diagnóstico para identificar los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para participar en espacios de toma de decisiones en todos los niveles de la actividad docente.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de un estudio para diagnosticar los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para participar en espacios de toma de decisiones en todos los niveles de la actividad docente.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de profesoras que han obtenido el premio de reconocimiento a la calidad docente respecto del total de profesorado.• Ámbitos de presencia de mujeres y hombres en la actividad académica.• Porcentaje de mujeres y hombres en órganos de gobierno.• Porcentaje de mujeres y hombres en tribunales de TFM (Trabajos Fin de Máster).• Porcentaje de mujeres y hombres docentes.• Porcentaje de directoras y directores de postgrados.• Dirección de los postgrados por ámbito académica, desagregado por sexos.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de medidas adoptadas para reducir la brecha de género en la comunidad docente.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Incremento del número de mujeres en los niveles académicos más altos.

EJE ACTUACIÓN		2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	
ACCIÓN	Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.	
MEDIDA	2. Definición de los criterios para conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en puestos y espacios de responsabilidad académica.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Diseño de acciones positivas que permitan corregir los desequilibrios en los puestos y espacios de responsabilidad académica.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres en los distintos tribunales. • Porcentaje de mujeres y hombres en los órganos de dirección. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Número de acuerdos alcanzados para corregir la brecha de género en cuanto a presencia equilibrada de mujeres y hombres en la responsabilidad académica. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Números de acciones positivas encaminadas a corregir los desequilibrios en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad académica. • Tipo de acciones positivas encaminadas a corregir los desequilibrios en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad académica. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la brecha de género en los puestos de responsabilidad académica. 	



EJE ACTUACIÓN	
	2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.
MEDIDA	3. Establecimiento de criterios para equilibrar la presencia del profesorado en la actividad docente.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Creación de acciones positivas que disminuyan la brecha de género en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la actividad docente.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Existencia de criterios existentes para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la actividad docente.• Número de mujeres y hombres en la actividad docente, por ámbito académico y tipo de docencia.• Número de horas de docencia en mujeres y hombres, por año.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Número de acuerdos alcanzados para corregir la brecha de género en cuanto a presencia equilibrada de mujeres y hombres en la actividad académica.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones positivas encaminadas a corregir la brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en la actividad académica.• Tipo de acciones positiva encaminadas a corregir la brecha de género en la presencia de mujeres y hombres en la actividad académica.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Reducción progresiva de la brecha de género en la actividad docente.



EJE ACTUACIÓN	
	2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y REPRESENTATIVIDAD
OBJETIVO	2. CONSEGUIR UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 2.2. Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos y niveles en el ámbito académico.
MEDIDA	4. Celebración de reuniones periódicas para valorar la evolución de la aplicación de las políticas de igualdad en las actividades docentes.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseño de un calendario de evaluación para valorar la aplicación de las políticas de igualdad en las actividades docentes.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de actuaciones periódicas destinadas a evaluación de las políticas de igualdad en la actividad docente.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación del personal, desagregados por sexos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de reuniones celebradas para evaluar las políticas de igualdad en la actividad docente.• Número de mujeres y hombres que asisten a las reuniones.• Perfil académico que asiste a las reuniones de valoración, desagregado por sexos.• Tipo de medidas en materia de igualdad acordadas en las reuniones de valoración.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Reducción de la brecha de género en la actividad docente.

EJE 3: DOCENCIA.

EJE ACTUACIÓN	3. DOCENCIA.
OBJETIVO	3. GARANTIZAR UNA ACTIVIDAD DOCENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LIBRE DE ESTEREOTIPOS.
ACCIÓN	Acción 3.1. Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.
MEDIDA	1. Integración de la igualdad de forma transversal en los programas formativos.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseñar herramientas de inclusión de la perspectiva de género en los programas formativos de la UNIA. 2. Establecer criterios que faciliten la integración de la perspectiva de género en los programas formativos.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de programas formativos que tienen en cuenta la perspectiva de género de forma transversal. • Porcentaje de programas de formación que tienen algún módulo de igualdad. • Ámbito académico de los programas formativos que tienen incorporada la perspectiva de género.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Creación y aprobación de criterios para evaluar la incorporación de la perspectiva de género dentro de la actividad docente.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Números de programas formativos que han incluido un módulo de igualdad. • Número de programas formativos que tienen incorporado un lenguaje incluyente y no sexista. • Número de programas formativos que tienen incorporada una imagen incluyente y no sexista.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento de programas formativos que incorporan un módulo de igualdad. • Grado de interés y conocimiento del alumnado sobre la perspectiva de género en su materia, desagregado por sexos.



EJE ACTUACIÓN		3. DOCENCIA.
OBJETIVO	3. GARANTIZAR UNA ACTIVIDAD DOCENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LIBRE DE ESTEREOTIPOS.	
ACCIÓN	Acción 3.1. Impulso de una actividad docente con perspectiva de género libre de estereotipos.	
MEDIDA	2. Consolidación de formación específica en materia de igualdad en los planes de estudio.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Diseñar un módulo de igualdad de género para integrarlo de forma transversal en los programas formativos de la UNIA. 2. Incorporar criterios de lenguaje no sexista en las evaluaciones de formación.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de programas formativos que imparten un módulo de igualdad de género.• Número de acciones formativas sobre igualdad de género, por año.• Porcentaje de cursos de verano sobre igualdad de género en relación al resto de cursos de formación.	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Nivel de formación del profesorado en materia de igualdad de género, desagregado por sexos.	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Grado de satisfacción del alumnado que ha recibido el módulo de igualdad de género, desagregado por sexos.• Porcentaje de mujeres y hombres que han realizado el módulo de igualdad de género.	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Incremento de la demanda de cursos de formación en igualdad de género por parte del alumnado, desagregado por sexos.	



EJE ACTUACIÓN		3. DOCENCIA.
OBJETIVO	3. GARANTIZAR UNA ACTIVIDAD DOCENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LIBRE DE ESTEREOTIPOS.	
ACCIÓN	Acción 3.2. Consolidación de formación específica en materia de igualdad en los planes de estudio.	
MEDIDA	1. Rediseño de los folletos informativos adecuando las imágenes al concepto de igualdad.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Revisar los folletos informativos para analizar la imagen desde una perspectiva de género. 2. Modificar aquellos folletos informativos que reflejen la igualdad en las imágenes.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de folletos informativos que tienen en cuenta imágenes libres de estereotipos de género.	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Adecuación de los recursos materiales y humanos.• Asignación presupuestaria para adecuar los folletos informativos con una imagen igualitaria.	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de folletos informativos revisados.• Porcentaje de folletos informativos modificados.	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Número de alumnado que se ha apuntado a acciones específicas de igualdad a través de la información de los folletos, desagregado por sexos.	

EJE ACTUACIÓN		3. DOCENCIA.
OBJETIVO	3. GARANTIZAR UNA ACTIVIDAD DOCENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LIBRE DE ESTEREOTIPOS.	
ACCIÓN	Acción 3.2. Consolidación de formación específica en materia de igualdad en los planes de estudio.	
 MEDIDA	2. Difusión de las actividades y la oferta formativa en materia de igualdad en la web y el campus virtual de forma visible.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Difusión de todas las actividades en materia de igualdad en la intranet. 2. Difusión de toda la oferta formativa en materia de igualdad en la página web del a UNIA.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un espacio en materia de igualdad en la intranet. • Personal destinado a difundir las actividades en materia de igualdad en la intranet y el espacio web. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de actividades en materia de igualdad publicadas en la intranet en relación al total de actividades en este espacio web. • Porcentaje de mujeres y hombres que se han inscrito en actividades formativas a través de la web. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del alumnado que ha conocido las acciones formativas en materia de igualdad a través de la web. 	

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

EJE ACTUACIÓN	4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
OBJETIVO	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
MEDIDA	1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseño de un catálogo de medidas de conciliación con las que cuente la UNIA.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas de conciliación para PAS, PDI y Alumnado. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan permiso de maternidad/paternidad. • Número de medidas de conciliación existentes en la UNIA. • Porcentaje de mujeres y hombres del PAS con personas mayores a su cargo. • Número de familias monoparentales, desagregadas por sexos. • Existencia de horarios que faciliten la conciliación. • Número de hijas/os por cada trabajador/a de la UNIA. • Número de personas separadas o divorciadas, desagregado por sexo y número de hijas/os. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan excedencias después del nacimiento o adopción.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de las medidas existentes por parte de la comunidad educativa, desagregado por sexos. • Tipo de documentación revisada.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

EJE ACTUACIÓN	4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
OBJETIVO	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
MEDIDA	2. Estudio para la identificación de necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de un estudio para identificar las necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de estudios existentes en la UNIA sobre conciliación.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. • Número de personas que han participado en el estudio, desagregado por sexos y categoría laboral.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación del estudio realizado a las necesidades detectadas. • Número de nuevas medidas sobre conciliación detectadas. • Tipo de necesidades de conciliación aportadas en el estudio.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones para la conciliación de mujeres y hombres en la UNIA.

EJE ACTUACIÓN		4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
OBJETIVO	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	
ACCIÓN	Acción 4.2. Fortalecimiento de la estrategia de conciliación de la UNIA.	
MEDIDA	1. Rediseño de la Estrategia de Conciliación.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	1. Diseñar una estrategia de Conciliación dentro de la UNIA.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación de los horarios laborales a las necesidades de conciliación detectadas. • Tipo de familias existentes en el PAS. • Número de medidas existentes en materia de conciliación dentro del PAS. • Tipo de medidas existentes. • Número de nuevas medidas propuestas tras el estudio diagnóstico. • Tipo de nuevas medidas propuestas. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. • Coordinación con organizaciones y comisiones que intervienen directa o indirectamente en la conciliación. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de actuaciones a llevar a cabo sobre conciliación. • Número de incidencias sobre conciliación recibidas, desagregadas por sexos. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Disminución del número de incidencias sobre conciliación. • Incremento del número de estudios sobre uso y distribución del tiempo. 	



EJE ACTUACIÓN	4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
OBJETIVO	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.
ACCIÓN	Acción 4.2. Fortalecimiento de la estrategia de conciliación de la UNIA.
MEDIDA	2. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Realización de actuaciones para difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la UNIA.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de folletos existentes en la UNIA en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas destinadas a la sensibilización y divulgación de la nueva Estrategia de Conciliación.• Tipo de acciones formativas realizadas para difundir las medidas de conciliación.• Número de folletos realizados que recogen las principales estrategias de conciliación.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Número de entradas y/o consultas de la nueva Estrategia de Conciliación, desagregadas por sexos..

EJE 5: SALUD LABORAL.



EJE ACTUACIÓN	5. SALUD LABORAL.
OBJETIVO	5. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.
ACCIÓN	Acción 5.1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.
MEDIDA	1. Integración de la perspectiva de género en el documento de la actividad preventiva.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Integrar la perspectiva de género en el servicio de riesgos laborales.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres con cáncer de mama. • Número de mujeres con cáncer de útero. • Número de bajas laborales, desagregado por sexos. • Tasa de accidentabilidad laboral, desagregada por sexos. • Grado de existencia de la perspectiva de género en el Servicio de Salud Laboral.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación de recursos económicos, humanos y materiales.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Número de epígrafes que han incorporado la perspectiva de género en el Servicio de Salud Laboral. • Diseño de acciones formativas destinadas a la sensibilización e información de la salud laboral desde una perspectiva de género. • Diseño de campañas de sensibilización realizadas para mejorar la salud desde una perspectiva de género. • Número de actuaciones encaminadas a integrar la perspectiva de género en la salud laboral. • Número de consultas atendidas en relación con problemas específicos de salud de las mujeres.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la percepción sobre la salud laboral, desagregado por sexos.



EJE ACTUACIÓN	
	5. SALUD LABORAL.
OBJETIVO	5. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.
ACCIÓN	Acción 5.1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.
MEDIDA	2. Elaboración de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseño los protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Existencia de un protocolo.• Grado de percepción de las mujeres de la comunidad universitaria sobre el acoso.• Número de casos denunciados de acoso sexual y por razón de sexo, desagregado por año.• Número de casos resueltos de acoso sexual y por razón de sexo, desagregado por año.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Adecuación de los recursos económicos, humanos y materiales.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Aprobación del protocolo.• Existencia de criterios concretos para identificar el acoso.• Existencia de medidas de sensibilización y prevención del acoso.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Grado de eficacia del protocolo.



EJE ACTUACIÓN	
	5. SALUD LABORAL.
OBJETIVO	5. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE LA SLAUD LABORAL.
ACCIÓN	Acción 5.1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y para la protección de las víctimas de violencia de género.
MEDIDA	3. Definición de un plan de actuación para la protección de las víctimas de violencia de género.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Diseño de acciones positivas que beneficien a las mujeres víctimas de violencia de género.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Inclusión de la violencia de género en el Reglamento y Homologación de la I.T.• Número de casos de violencia de género detectados en la UNIA.• Número de acciones formativas realizadas en materia de violencia de género, por año.• Número de campañas de sensibilización sobre violencia de género.• Número de personas formadas, desagregadas por sexos y categoría profesional.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de consultas atendidas sobre violencia de género, desagregadas por niveles (alumnado, profesorado y PAS).• Número de medidas diseñadas para la protección de las víctimas de violencia de género.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Grado de colaboración y sostenibilidad de la UNIA con organismos que trabajen en la sensibilización, detección e intervención con mujeres víctimas de violencia de género.• Grado de mejora en la asistencia y gestión de derechos laborales de la mujer trabajadora que sufre violencia de género.

EJE ACTUACIÓN		5. SALUD LABORAL.
OBJETIVO	5. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.	
ACCIÓN	Acción 5.2. Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación.	
MEDIDA	1. Designación de una persona de referencia para velar por el cumplimiento de los protocolos.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	
ÓRGANO RESPONSABLE		
ACTUACIONES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar los criterios de selección para la persona encargada de los protocolos. 2. Realizar un proceso de selección dentro del personal de la UNIA para designar a una persona de referencia en los protocolos. 3. Designar a la persona seleccionada para hacerse cargo de los protocolos, de su desarrollo y ejecución. 	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han pasado los criterios de selección, para encargarse del protocolo, desagregado por sexos. • Existencia de una persona, comité o comisión, encargada de establecer las medidas para la prevención y detección en caso de acoso sexual o por razón de sexo. • Grado de adecuación de los recursos humanos en materia de acoso. 	
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de formación en género exigido al personal que opta a la selección. 	
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolución de expedientes de la persona encargada del protocolo. 	
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Grado de sostenibilidad de la persona responsable de los protocolos. • Grado de conocimiento de la comunidad universitaria sobre la persona encargada del protocolo, desagregado por sexos. 	



EJE ACTUACIÓN	5. SALUD LABORAL.
OBJETIVO	5. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL.
ACCIÓN	Acción 5.2. Articulación de la estrategia de implantación del protocolo y el plan de actuación.
MEDIDA	2. Difusión del protocolo y el plan de actuación entre la comunidad universitaria.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.
ÓRGANO RESPONSABLE	
ACTUACIONES	1. Difusión de los protocolos de actuación entre la comunidad universitaria.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas realizadas en la UNIA sobre acoso y violencia de género, por año.• Existencia de folletos informativos sobre acoso y violencia de género.
	I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos.
	I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none">• Número de expedientes recibidos.• Número de expedientes resueltos.• Número de entradas y consultas en los distintos canales de difusión, desagregado por sexos.• Número de folletos impresos.• Número de actuaciones en materia de sensibilización y prevención del acoso y de la violencia de género.• Número de mujeres y hombres asistentes a las distintas acciones formativas, según categoría profesional.• Número de medidas ejecutadas para la difusión de los recursos existentes en cuanto al acoso y la violencia de género.
	I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento de la comunidad universitaria sobre el protocolo, los recursos y las distintas actuaciones, desagregado por sexos.

www.unia.es