

II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2016 - 2018)

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	4
3. REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
5. VIGENCIA DEL PLAN.....	9
6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO.....	9
A. Características generales de la organización.....	9
B. Características de la plantilla.....	10
C. Promoción y formación.....	10
D. Selección.....	11
E. Política salarial.....	11
G. Comunicación.....	13
H. Política social.....	13
I. Representatividad.....	13
J. Prevención del acoso sexual.....	13
K. Riesgos laborales y salud laboral.....	13
L. Mujeres en situación o riesgo de exclusión.....	13
M. Convenio Colectivo.....	14
7. OBJETIVOS.....	15
A. Objetivos General.....	15
B. Objetivos Específicos.....	15
8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	16
A. Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan de Igualdades.....	16
B. Acciones a implantar.....	16
15. SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	19
A. Evaluación de resultados. Indicadores.....	19
B. Evaluación de proceso.....	19
16. CALENDARIO.....	21
17. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.....	23
18. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.....	23

1. PRESENTACIÓN

La Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) es una Universidad privada e independiente fundada en el año 2002 y con un único campus en la ciudad de Valladolid. Desde su fundación en 2002, ha aplicado y hecho suyos los pilares en los que se asienta el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES,) desarrollando una enseñanza de calidad orientada al estudiante, mediante un seguimiento individualizado, grupos reducidos, formación teórico-práctica en aulas y laboratorios y diseño del Plan de Carrera Profesional.

La Universidad tiene actualmente cerca de 3.000 estudiantes y más de 200 docentes. Imparte 13 Grados oficiales, 5 Dobles Grados, 7 Másteres oficiales, así como numerosos Títulos Propios. El continuo crecimiento experimentado responde a los parámetros de mejora continua, innovación académica y empleabilidad. En la UEMC son protagonistas los estudiantes que en ella estudian.

La Universidad Europea Miguel de Cervantes cuenta con un equipo docente de perfil académico y profesional especializado que desarrolla su labor con metodologías innovadoras, con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como con un estilo cercano.

El compromiso de la UEMC con su alumnado es impulsar su acceso al mercado laboral. La apuesta por la enseñanza práctica orientada al empleo se traduce tanto en las prácticas docentes, en el estímulo del aprendizaje de idiomas y especialmente en las prácticas en empresas (más de 1.900 convenios con entidades y empresas). Además, la Universidad desarrolla otros programas para afrontar con éxito otros retos profesionales de sus alumnos y alumnas, como puede ser el impulso y apoyo del espíritu emprendedor.



2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La Universidad Europea Miguel de Cervantes tiene entre sus fines contribuir al conocimiento, respeto y promoción de los derechos fundamentales, a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de personas con discapacidad, así como al fomento de los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en las estructuras organizativas de la Universidad (Normas de Organización y Funcionamiento, art. 2).

En este marco se inserta la actualización del Plan de Igualdad puesto en marcha por primera vez en el año 2012, con el compromiso que el equipo rectoral ha asumido para promover aquellos objetivos que favorezcan la igualdad y adoptar las medidas necesarias para que esta sea efectiva en la UEMC.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la **Constitución de 1978** proclama:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, circunstancia personal o social. Art. 14.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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. Art. 9.2.”

Por otro lado, la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, la cual, se refiere también a la formación en las Universidades, al establecer:

“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. Art. 4.7.”

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombre (LOIEMH)** dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. A ello se debe añadir que el compromiso adquirido por la dirección de una organización con una doble funcionalidad (académica y empresarial) es la base que

articula el proyecto, en base también a los estatutos propios de funcionamiento de la institución universitaria.

“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. Art.45.1.”

En base al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), la UEMC tiene en cuenta, para la redacción e implementación del II Plan de Igualdad (2016-2018), la **Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril**.

Este marco normativo hace alusión, en su disposición adicional duodécima, a la necesidad de que las universidades cuenten con unidades de igualdad. Del mismo modo, el artículo 46, que establece los derechos y deberes de los estudiantes, señala la obligatoriedad de promover los mecanismos necesarios para garantizar “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”.

“En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.*
- b) La creación de postgrados específicos.*
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia. Art. 25.”*

La UEMC, como institución universitaria privada, tiene en cuenta la disposición adicional novena de la ley mencionada que dispone que “las universidades privadas y centros adscritos deberán adaptar sus normas de organización y funcionamiento a las previsiones de esta ley que les afecte en el plazo de tres años desde su entrada en vigor”. Por ello, y dado que en el año 2012 la UEMC cumplió con esta exigencia normativa con la implantación del I Plan de Igualdad, la institución universitaria adquiere el compromiso de revisar el primer proyecto para crear un segundo adaptado a la nueva realidad organizacional y de relaciones con el entorno. En este marco se impulsa el II Plan de Igualdad para el período 2016-2018.

Esta ley impulsa la contribución de las Universidades a la consecución del objetivo de lograr una sociedad tolerante e igualitaria, a través no sólo de la incorporación de tales valores, como objetivos propios de la Universidad y de la calidad de su actividad, sino también mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de gobierno y representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. Para conseguir este objetivo, se encomienda a los poderes públicos la misión de “remover los obstáculos que actualmente siguen impidiendo a las mujeres alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora, una presencia que sea acorde con el porcentaje que las mujeres representan entre los/las licenciados/as en la Universidad”.

“...Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberían permitir en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres” Art. 13.

*“Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”.
Art.41.*

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. Disposición Adicional Duodécima.”

La **Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación** indica en el apartado VIII de su Preámbulo que “La perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito”.

La Disposición adicional decimotercera dedicada a la implantación de la perspectiva de género, recoge la obligatoriedad del desarrollo de Planes de Igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y que deben incluir medidas incentivadoras para el avance en el ámbito de los estudios de género y de las mujeres, estimulando y dando reconocimiento a la presencia de las mujeres en los equipos de investigación.

Asimismo, se establecen medidas que garantizan el respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones investigadoras en los diferentes niveles, la contratación de personal y el desarrollo de la carrera profesional.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la **UEMC** tiene como fin dar cumplimiento de la legislación vigente y contribuir a la consecución del objetivo de lograr una sociedad tolerante e igualitaria. Somos conscientes del importante papel que juega la Universidad en cuanto a generadora y transmisora de conocimientos y valores, y su influencia en el cambio social.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en nuestro II Plan Estratégico, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales, de la gestión del personal y del ejercicio de la labor educativa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para contribuir a alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la organización que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el VII **Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas**, centros universitarios privados y centros de formación postgraduados:

Disposición adicional duodécima:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de objetivos fijados.
- 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 la

conciliación laboral, personal y familiar y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Y las **Normas de Organización y Funcionamiento** de la **UEMC**:

- Art. 2. Fines de la Universidad.

Contribuir al conocimiento, respeto y promoción de los derechos fundamentales, a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como al fomento de los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en las estructuras organizativas de la Universidad.

- Art. 63 Unidad de Igualdad.

La Universidad Europea Miguel de Cervantes contará con una Unidad de Igualdad que propiciará la presencia equilibrada de hombres y mujeres y el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, velando por el cumplimiento de los derechos a un trato no sexista y al cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

8

3. REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual, riesgos laborales, mujeres en riesgo de exclusión, convenio colectivo.

II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El ámbito de aplicación del plan de igualdad se extiende a la totalidad de personas empleadas de la **UEMC**.

5. VIGENCIA DEL PLAN

La vigencia de este plan será de dos años desde octubre de 2016 a octubre de 2018.

6. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

A continuación, extraemos las conclusiones generales obtenidas a partir del cuestionario de diagnóstico realizado:

A. Características generales de la organización

La Universidad Europea Miguel de Cervantes (**UEMC**) se define como una universidad privada, joven y dinámica que desarrolla una enseñanza de calidad orientada al estudiante y en la atención personalizada, los grupos reducidos y las prácticas en empresa. Igualmente, la labor investigadora centra sus esfuerzos en materializar los avances científicos, socioeconómicos y medioambientales del entorno que la rodea.

En 2016 la Dirección se vuelve a comprometer con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e inicia la implantación de nuevo plan de igualdad, que tiene como principal cometido revisar el anterior, desarrollado en 2012, para poder realizar un nuevo diagnóstico de situación que permita proponer medidas adaptadas a la realidad de la organización y rasgos definitorios de la plantilla profesional que la integra.

B. Características de la plantilla

La plantilla está formada por 236 personas, presentándose como una plantilla equilibrada compuesta por 116 mujeres y 120 hombres.

El 43% de las mujeres tiene menos de 40 años frente al 40% de los hombres. La edad media de las mujeres es menor a la de los hombres, lo que implica una menor antigüedad, por regla general.

El nivel salarial va ligado a la categoría profesional, puesto ocupado y tipo de contrato, por lo que no se observa brecha salarial ni diferencias en función del género, debido a las características propias del sector universitario.

En cuanto a la contratación, hay 75 contratos temporales, de los cuales el 56% (42) son de mujeres y el otro 44% (33) son hombres, hay una situación equilibrada, aunque los datos indican ligera mayor proporción de mujeres en contratos de índole temporal.

Hay 161 contratos indefinidos en la Universidad, de los cuales el 46% (74) recaen en mujeres y el otro 54% (87) son hombres, hay una situación equilibrada, aunque se debe tener en cuenta que existe una ligera mayor tasa de contratos indefinidos del colectivo masculino frente al femenino.

C. Promoción y formación

En el último ejercicio académico, correspondiente al curso 2015/2016, hay 48 personas que se han formado; el total se corresponde con el mismo número de mujeres que de hombres (24).

La Universidad tiene un plan propio para profesorado y personal de administración y servicios. Se trata de un programa que cubre todas las necesidades de ambos grupos y se ofrece desde un punto de vista multidisciplinar.

En los últimos meses se han hecho esfuerzos por desarrollar planes de formación específicos en la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En junio de 2016 se desarrolló un curso de formación del profesorado en materia de igualdad con un enfoque esencialmente teórico. La idea óptima es encauzar los planes formativos hacia la implementación de la perspectiva de género en las diferentes asignaturas, para que el docente sea capaz de establecer proyectos y trabajos bajo la

transversalidad de la equidad entre mujeres y hombres. Una experiencia pionera en la UEMC y que sirve de base para futuras actuaciones.

D. Selección

Generalmente los procesos de selección se basan en la publicación de convocatorias abiertas, publicadas a través de diferentes portales de empleo y la propia página web de la UEMC, con el objetivo de seleccionar a personal docente y de administración y servicios para puestos concretos.

Se realizan entrevistas personales y puntualmente pruebas de capacitación, sobre todo en el caso del profesorado.

Las personas encargadas de la selección de personal varían en función del tipo de puesto a desempeñar. Algunas de ellas son:

- Rectora.
- Vicerrectores.
- Miembros del Consejo de Administración.
- Gerente.
- Secretario General.
- Diferentes decanatos: Decana Facultad de Ciencias Sociales; Decana Facultad de Ciencias de la Salud; Director Escuela Politécnica.

Algunas de estas personas tienen formación para la selección en Igualdad de Oportunidades.

En los procesos de selección no se garantizan candidaturas paritarias, se atiende exclusivamente a los C.V. recibidos.

Las convocatorias para cubrir puestos de trabajo en cualquiera de los departamentos y funciones de la UEMC son públicas, y se pueden presentar libremente cualquier persona. La institución universitaria cuenta con criterios objetivos para la valoración de candidaturas y personal especializado que coordina los procesos.

No existen barreras para la incorporación de mujeres, el número de mujeres es superior al de hombres, por regla general, en este sector universitario.

E. Política salarial

El sueldo medio de las mujeres es de 22.176,724€ frente a los 21.062,5€ de los hombres, 1.114,22€ más de medida. No se han tenido en cuenta, en este caso, las horas de los contratos parciales, lo cual podría tener incidencia en el resultado.

Teniendo en cuenta el salario medio por puestos de trabajo, sería algo superior el de los hombres en administración y el de las mujeres en mandos intermedios y profesorado.

En todas las franjas salariales hay un equilibrio entre mujeres y hombres:

- El 57,28% de las personas que cobran menos de 15.000€ son hombres
- El 55,10% de las personas que cobran entre 15.000€ y 30.000€ son mujeres.
- El mismo número de mujeres y hombres en la franja de 30.000€ y 45.000€
- En la franja de más de 45.000€ el 60% son mujeres.

12

Los aumentos salariales e incentivos se realizan en función del Convenio Colectivo vigente.

F. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

El horario del personal que trabaja en la UEMC se ajusta a las necesidades propias de las funciones de cada colectivo. El personal docente que trabaja a tiempo completo cuenta con flexibilidad de distribución horaria, mientras que el profesorado colaborador imparte clase de forma puntual. El personal de administración y servicios, por su parte, tiene un horario ajustado al servicio que ofrece, que en la mayor parte de los casos está vinculado con la atención al estudiante.

El profesorado a tiempo completo debe estar en su puesto de trabajo 35 horas semanales. Las distribuye con flexibilidad, bajo unos parámetros mínimos que establece el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

El PAS, por su parte, permanece la mayor parte del día en su puesto de trabajo igualmente, dadas las necesidades de los diferentes servicios.

En este marco, algunas personas de ambos colectivos han solicitado una reducción de jornada laboral y disfrutan de un horario adaptado a su situación personal.

Hasta el momento la UEMC no cuenta con un programa de conciliación propio, sino que la plantilla solicita a la Dirección unas medidas concretas en función de su situación.

Los mecanismos en la empresa para facilitar la conciliación, son los establecidos por la legislación y el convenio de referencia. Para el personal docente a tiempo completo hay flexibilidad de entrada y salida del puesto de trabajo.

Estas medidas se utilizan de forma indistinta tanto por hombres como por mujeres.

G. Comunicación

Existe un manual básico de utilización del lenguaje no sexista que es objeto de estudio por el Comité de Igualdad para su viabilidad y adaptación a los rasgos propios de la Universidad.

H. Política social

Uno de los fines de la Universidad es la proyección social de sus actividades, estableciendo cauces de colaboración y asistencia a la sociedad, con el fin de contribuir al progreso científico, técnico, social, económico y cultural.

La Universidad contribuirá al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad y procurará la mayor proyección de sus actividades. Para ello, a iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas, promoverá la difusión de la ciencia, la cultura y el arte por los siguientes medios:

- a) Los acuerdos o convenios de carácter general.
- b) Los trabajos de asistencia científica, técnica o artística.
- c) La extensión universitaria.

I. Representatividad

No existe representación legal de la plantilla, pero sí se ha contado con la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad de forma directa (cuestionarios) o indirecta, a través del Comité de Igualdad, ya que este organismo es reflejo de todos los departamentos y segmentos que componen la Organización.

J. Prevención del acoso sexual

La **UEMC** dispone de un Protocolo de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

K. Riesgos laborales y salud laboral

La Universidad cuenta con un protocolo propio que cumple la normativa y legislación vigente.

L. Mujeres en situación o riesgo de exclusión

No se han establecido políticas sociales más allá de lo establecido por Ley.

M. Convenio Colectivo

Dispone de la siguiente disposición dedicada de forma exclusiva a la igualdad de oportunidades y que establece las siguientes obligaciones:

DISPOSICION ADICIONAL DUODÉCIMA. Igualdad de oportunidades y no discriminación/planes de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en esta disposición adicional, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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 fijaran los concretos objetivos 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.

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.

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

Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Las organizaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo desean dejar constancia de la incorporación al mismo, de las cuestiones establecidas en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que puedan afectarle.

15

7. OBJETIVOS

A. Objetivos General

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la **UEMC** para mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que garantice el acceso en igualdad de condiciones a la investigación y a los estudios universitarios, al trabajo y a la promoción profesional de las mujeres y de los hombres en la UEMC, introduzca la perspectiva de género en la política universitaria y promueva medidas para evitar cualquier trato discriminatorio en el entorno universitario, social y cultural.

B. Objetivos Específicos

A través de las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Impulsar la incorporación del enfoque de género tanto en la planificación estratégica como en cada una de las áreas de acción de la universidad.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de género en todos los sectores de la comunidad universitaria.
- Incorporar la perspectiva de género en las enseñanzas impartidas por la UEMC.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a visibilizar la igualdad y a sensibilizar a la comunidad universitaria con la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Ofrecer una imagen de la **UEMC** comprometida con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Implicar a los principales colectivos de la universidad (profesorado, personal de servicios, alumnado, órganos de gobierno) en la puesta en marcha del plan.
- Apoyar e impulsar proyectos de investigación y actividades de carácter académico que incluyan el enfoque de género y el compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

A. Acciones Implantadas con anterioridad a la elaboración del plan de Igualdades

- La Creación de la Unidad de Igualdad en la UEMC el 23 de enero de 2009, cuya misión es impulsar y articular el Plan de Igualdad y su seguimiento.
- Plan de Igualdad de Oportunidades (año 2011).
- Manual básico de utilización del lenguaje no sexista.
- Inclusión de los principios de igualdad en los objetivos de los ciclos de formación impartidos por la UEMC, incluido en las memorias de grado presentadas.
- Realización de charlas y cursos de sensibilización en materia de igualdad dirigidos a la comunidad universitaria.

B. Acciones a implantar

Área de Empleo

1. Seguimiento y objetivación de los Procesos de Selección.
La Dirección sigue un proceso de selección de personal basado en criterios claros y objetivos que eviten discriminaciones.

Área de Conciliación

2. Documentar y comunicar las medidas de conciliación existentes en la actualidad. Estudio del uso racional del tiempo, de manera que se pueda favorecer la conciliación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.

3. Impulso de sesiones informativas sobre la igualdad de género en el seno de la universidad y la influencia del principio en la gestión y administración interna. Se contemplan planes de formación específicos, orientados a los diferentes colectivos profesionales que integran la UEMC. Se ofertará, al menos una vez al año, capacitación especializada para Personal Docente e Investigador, así como Personal de Administración y Servicios.

Área de Salud Laboral

4. Realización de jornadas y debates sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Las acciones se desarrollarán de la mano de sesiones en las que se ponga el acento en la violencia de género. Estas actuaciones están destinadas al personal empleado en la Universidad.
5. Editar y difundir un protocolo de acoso sexual y laboral.
El protocolo, que sienta las bases de actuación en casos de acoso por motivos de sexo, se aplicará en casos en los que cualquier miembro de la organización se vea perjudicado por situaciones que se generan en el seno de la Universidad. De este modo, se tiene en cuenta a estudiantes, profesorado y personal de investigación, así como a personas empleadas en administración y gestión.
6. Desarrollo de protocolo para la prevención, diagnóstico y solución de violencia de género.
En concreto, para actuar sobre el colectivo de estudiantes, se toma como referencia el Protocolo Marco detección violencia de género Universidades elaborado por la Junta de Castilla y León, y que suscriben todas las instituciones universitarias de la región. De este modo, la Universidad también puede actuar en casos en los que alumnas sufran situaciones de violencia física o psicológica dentro o fuera de la institución educativa, por entenderse que esta situación afecta a su rendimiento académico.
Del mismo modo, el documento se toma como referencia para la atención a personas empleadas que sufran episodios de violencia.

Área Docencia

7. Impulso de planes y programas formativos dirigidos a estudiantes y entorno de la universidad en igualdad de oportunidades.
La UEMC diseñará actuaciones formativas curriculares y extracurriculares, adaptadas a todas las titulaciones, con el objetivo de que los estudiantes desarrollen su proceso de aprendizaje en base a la perspectiva de género como una competencia transversal.
8. Fomento de la formación complementaria dirigida a estudiantes en términos de igualdad de género.
A través del Plan de Formación Complementaria de la UEMC, se otorga soporte y difusión a todos los cursos que, independientemente de que estén avalados por profesorado de la Universidad o personal externo, incidan en la igualdad de género desde diferentes enfoques.

9. Apoyo a iniciativas vinculadas con la celebración conferencias, jornadas o seminarios que enfatizan sobre áreas vinculadas a la erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres.

La Universidad acogerá actividades de divulgación y de enfoque académico en torno a la equidad de género, con especial énfasis en la celebración del 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, y 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.

Se implica a la totalidad de la comunidad universitaria en el desarrollo de estas actuaciones.

10. Desarrollo de proyectos de innovación docente que incidan en la perspectiva de género.

Fomento y apoyo a proyectos que impulsen nuevas metodologías docentes en aras de implementar la igualdad de oportunidades de forma transversal en las asignaturas.

Área de Investigación, Difusión y Profesorado

11. Apoyar e impulsar proyectos de investigación con enfoque de género dentro de la universidad.

Esta medida contempla incentivar el nacimiento de nuevos grupos de investigación que incidan en la equidad entre mujeres y hombres, pero también fomentar estudios que traten la temática, así como realizar, de forma anual, una revisión de los análisis publicados por el personal investigador de la Universidad.

12. Actividades de sensibilización en base a trabajos y proyectos desarrollados en la universidad.

Difusión de proyectos realizados por alumnado de la UEMC sobre la igualdad de género, desde diferentes enfoques profesionales, y que se hayan vinculado estrechamente con su integración en el ámbito laboral.

13. Apoyar o desarrollar acciones en favor de la igualdad de oportunidades en nuestro entorno social.

Participación de la comunidad universitaria en todas aquellas actividades que se desarrollen en el exterior y que sean convocadas por organismos públicos y privados, siempre que el profesorado, estudiantes y personal de administración consideren que ello contribuye a la mejora de su práctica profesional.

14. SISTEMA DE EVALUACIÓN

A. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número total de acciones de igualdad por áreas en la **UEMC**

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
Área de Acceso al Empleo	1
Área de Conciliación	2
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	1
Área de Salud Laboral	3
Área de Docencia	4
Área de Investigación, Difusión y Profesorado	3
Área de Gestión de la Organización	2
TOTAL	16

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREA DE INTERVENCIÓN	Nº Personas
Área de Acceso al Empleo	Nuevas Contrataciones y/o promociones
Área de Conciliación	116 M 120 H
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	116 M 120 H
Área de Salud Laboral	Comunidad Universitaria
Área de Docencia	Comunidad Universitaria
Área de Investigación, Difusión y Profesorado	Comunidad Universitaria
Área de Gestión de la Organización	Comunidad Universitaria

B. Evaluación de proceso

La Comisión de Igualdad de Oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso:** (medición trimestral, una vez iniciado el proceso):
 - o Grado de sistematización de los procedimientos
 - o Grado de información y difusión entre la plantilla
 - o Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
 - o Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
 - o Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
 - o Grado de cumplimiento del presupuesto
 - o Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
 - o Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

a. Evaluación de impacto

- **Medición semestral,** una vez aprobado el plan:
 - o Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
 - o Disminución de segregación vertical
 - o Disminución de segregación horizontal
 - o Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
 - o Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
 - o Cambios de categoría o de grupo profesional
 - o Promoción automática
 - o Promoción a través de una prueba objetiva
 - o Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo
 - o Utilización de las medidas de conciliación
 - o Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- **Medición anual,** una vez aprobado el plan:
 - o Evolución de la plantilla en los últimos 3 años

- Incorporaciones del último año
- Distribución por grupos de edad
- Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

15. CALENDARIO

MEDIDA	ÁREA	PERÍODO DE IMPLANTACIÓN
Seguimiento y objetivación de los Procesos de Selección.	Empleo	Enero-Marzo 2017
Documentar y comunicar las medidas de conciliación existentes en la actualidad	Conciliación	Octubre 2016- Diciembre 2017
Impulso de sesiones informativas sobre la igualdad de género en el seno de la universidad y la influencia del principio en la gestión y administración interna	Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación	Julio 2018- Marzo 2018
Realización de jornadas y debates sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	Área de Salud Laboral	Febrero 2016- Marzo 2018
Editar y difundir un protocolo de acoso sexual y laboral.	Área Salud Laboral	Febrero 2016-Marzo 2018

Desarrollo de protocolo para la prevención, diagnóstico y solución de violencia de género	Área Salud Laboral	Febrero 2016- Marzo 2018
Impulso de planes y programas formativos dirigidos a estudiantes y entorno de la universidad en igualdad de oportunidades	Área de Docencia	Febrero 2016- Junio 2018
Fomento de la formación complementaria dirigida a estudiantes en términos de igualdad de género	Área de Docencia	Febrero 2016- Junio 2018
Apoyo a iniciativas vinculadas con la celebración conferencias, jornadas o seminarios que enfatizan sobre áreas vinculadas a la erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres	Área de Docencia	Febrero 2016- Junio 2018
Desarrollo de proyectos de innovación docente que incidan en la perspectiva de género	Área de Docencia	Febrero 2016- Junio 2018
Apoyar e impulsar proyectos de investigación con enfoque de género dentro de la universidad	Área de Investigación, Difusión y Profesorado	Enero 2016- Diciembre 2018
Actividades de sensibilización en base a trabajos y proyectos desarrollados en la universidad	Área de Investigación, Difusión y Profesorado	Enero 2016- Diciembre 2018

Apoyar o desarrollar acciones en favor de la igualdad de oportunidades en nuestro entorno social	Área de Investigación, Difusión y Profesorado	Enero 2016- Diciembre 2018
--	---	----------------------------

ÁREA	2016				2017				2018			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ACCESO AL EMPLEO												
CONCILIACIÓN												
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN												
SALUD LABORAL												
DOCENCIA												
INVESTIGACIÓN, DIFUSIÓN Y PROFESORADO												
GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN												

1. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.

El Comité de Igualdad de Oportunidades cuenta con representación de la dirección, de la Unidad de Igualdad y de cada uno de los departamentos de la **UEMC** para recoger las necesidades y aportaciones de todos los colectivos que integran la universidad, con la intención de incluir al alumnado en los siguientes planes de igualdad.

2. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La **UEMC** ha designado a una persona de la Dirección como Responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a:

Nombre:	Cristina Gómez Cuesta
Cargo:	Vicerrectora de Alumnado y Extensión Universitaria

En Valladolid, a 30 de octubre de 2016

Empresa: **UEMC, Universidad Europea Miguel de Cervantes**



Título: **II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2016 – 2018**

Consultora: **aSb Soluciones**



Subvencionado por:



FONDO SOCIAL
EUROPEO

Fecha: OCTUBRE, 2016