

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2019 - 2022)

UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL DE CERVANTES

Contenido

1. CONTEXTO	2
2. NORMATIVA.....	4
3. REALIZACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD.	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
5. VIGENCIA DEL PLAN	7
6. RESULTADOS DE La evaluación del II PLAN DE IGUALDAD.....	7
A. Implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre en la UEMC.	7
B. Evaluación de los Resultados	12
7. OBJETIVOS.....	14
A. Objetivos General.....	14
B. Objetivos Específicos.....	14
8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	14
A. Metodología	14
B. Acciones a implantar	15
9. SISTEMA DE EVALUACIÓN	17
A. Evaluación de resultados. Indicadores.	17
B. Evaluación de proceso.....	18
10. CALENDARIO	19
11. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.....	20
12. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN.....	20

1. CONTEXTO

La Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) es una universidad privada, joven y dinámica que desarrolla una enseñanza de calidad orientada al alumnado y sustentada en la atención personalizada, grupos reducidos y prácticas empresariales. Igualmente, la labor investigadora centra sus esfuerzos en materializar los avances científicos, socioeconómicos y medioambientales de su entorno.



Fundada en el año 2002 (BOCyL 24/06/02 y BOE 05/07/02), la UEMC cuenta en la actualidad en su campus de Valladolid con cerca de 3.000 estudiantes y 250 personas en plantilla entre PDI(Personal Docente e Investigador) y PAS (Personal de Administración y Servicios), y una oferta formativa de 17 Grados Oficiales, 6 Dobles Grados, 7 Grados Internacionales y 11 Másteres Oficiales, así como numerosos estudios de Postgrado, Formación Complementaria y Cursos de español para Extranjeros.

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres presenta los planes de igualdad como el instrumento en torno al cual sistematizar medidas dirigidas, por un lado, a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y, por otro, a establecer acciones con las que promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para dar cumplimiento a esta norma legal, la UEMC:

- El 23 de enero de 2009, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional duodécima de Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, se constituye la **Unidad de Igualdad**. Su principal misión es velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de promover medidas que garanticen el acceso en igualdad de condiciones a la investigación y a los estudios universitarios, al trabajo y a la promoción profesional de la comunidad universitaria de la UEMC, introducir la perspectiva de género en las políticas universitarias y promover la implantación de medidas para evitar cualquier trato discriminatorio en el entorno universitario, social y cultural.

- El 19 de diciembre de 2011, se crea un ***Comité Permanente de Igualdad*** paritario y compuesto por 3 representantes de cada una de las partes interesadas (representación de la dirección y de la plantilla) , con el objetivo de impulsar y mantener el Plan de Igualdad de la universidad.
- El 10 de marzo de 2012, tras un diagnóstico previo de igualdad se aprueba el ***I Plan de Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres de la UEMC***, con una vigencia bianual (2012-2014).
- El 30 de octubre de 2016, tras un nuevo diagnóstico de igualdad, así como la evaluación y seguimiento del primer plan de igualdad, se aprueba el ***II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UEMC***, con vigencia bianual (2016-2018). requerida por las personas que la forman, con carácter excepcional, para el diagnóstico, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Han transcurrido diez años desde la creación de la Unidad de Igualdad (<https://www.uemc.es/p/unidad-de-igualdad>) punto de partida para poner por escrito y trabajar de forma continuada y objetiva en y por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el apoyo explícito de la dirección de la Universidad. En este periodo de tiempo hemos trabajado por la transversalización de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas universitarias.

En el momento de diseñar e implantar el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la UEMC, nos planteamos la mejora continua que rige nuestro día a día, aprender de los errores y seguir trabajando en los puntos fuertes, asumiendo el camino que nos queda por recorrer por una igualdad, que aunque teórica, dista de ser real a nivel social, y la importancia que las organizaciones educativas tenemos para conseguir reducir las brechas de género, por eso se va a incidir de forma más directa en toda la comunidad universitaria.



2. NORMATIVA

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).

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

1. 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.*
2. La **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**: *“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.”*
3. La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombre (LOIEMH)**: *“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.”*
4. La **Ley Orgánica de Universidades 4/2007, de 12 de abril**: *“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”.*

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.

5. 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 instaure 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.

6. El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El objetivo que se persigue con el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Europea Miguel de Cervantes (III PIOUEMC) es, como en los dos anteriores, establecer una línea estratégica de intervención con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente y contribuir a la consecución del objetivo de logra una sociedad tolerante e igualitaria.

Se presta especial atención al fomento de la mayor presencia de las mujeres en las denominadas titulaciones STEM, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática, y que como señala la UNESCO (2017: 15), es necesario hacerlo desde una triple perspectiva:

- Derechos Humanos, porque todas las personas son iguales y deben tener las mismas oportunidades, incluso para estudiar y trabajar en el campo de su elección.
- Perspectiva científica, porque la inclusión de las mujeres promueve la excelencia científica y aumenta la calidad de los resultados STEM, pues diversas perspectivas agregan creatividad, reducen los posibles sesgos y promueven conocimientos y soluciones más sólidas.
- Perspectiva de desarrollo, porque si persisten las desigualdades de género en educación y empleo STEM se perpetuarán las desigualdades de género actuales (estatus e ingresos), pues los nichos laborales a corto y medio plazo pasan por asegurar que hombres y mujeres adquieren conocimientos asociados a STEM.



3. REALIZACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD.

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

I. Evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre.

Se analiza la implantación de las medidas de igualdad planificadas, así como los resultados obtenidos.

Indicadores de proceso, para comprobar la integración de la igualdad de oportunidades en el día a día de la Universidad.

Indicadores de impacto, para lo cual se realiza un diagnóstico teniendo en cuenta 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 del Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad 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 III Plan de Igualdad, 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-1) 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 tres años desde agosto de 2019 a septiembre de 2022. Se incrementa en un año la duración por la experiencia de los dos planes anteriores, considerando un tiempo más lógico sobre todo para algunas medidas como las de investigación.

6. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.

El II Plan de igualdad de la UEMC se estructuraba en 7 áreas con un total de 16 acciones previstas a lo largo de los 2 años para los que se realiza este segundo plan (octubre de 2016 a octubre de 2018), y con una prórroga posterior de un año, aprobada por el Comité de Igualdad.

A continuación, extraemos las conclusiones generales obtenidas a partir de la evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades, que incluye el diagnóstico de la situación actual de la UEMC en materia de igualdad de oportunidades realizado:

A. Implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre en la UEMC.

De las 16 acciones de igualdad planificadas, se han implantado 11 (68,75%) y no se han realizado 2 (12,5%) y las otras 3 (18,75%) están en proceso de realización, porque principalmente tiene que ver la temática de Investigación y su difusión.

Conclusiones de las acciones realizadas y en proceso de realización:

Acción 1. Seguimiento y objetivación de los procesos de selección

Enmarcada dentro del Área de “Acceso al Empleo” y con el objetivo de “Señalar el compromiso de la Universidad con el acceso igualitario a puestos vacantes”

A partir de enero de 2017 se establecieron una serie de criterios a seguir en los diferentes procesos de selección que garantizaran el acceso a los distintos puestos de trabajo en igualdad de condiciones a todos los candidatos, con independencia del sexo. Desde entonces y hasta la actualidad, todos los procesos de selección se han regido por esos criterios,

La acción se ha implantado al 80%.

Acción 2. Documentar y comunicar las medidas de conciliación existentes en la actualidad

Enmarcada dentro del Área de “Conciliación” y con el objetivo de “Facilitar el acceso a las medidas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal” se ha realizado el “Manual de medidas de conciliación” informando a la plantilla a través del departamento de Administración y Gerencia, informando al personal de PDI y PAS cuando lo han solicitado.

La acción se ha implantado al 100%.

Acción 4. 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.

Enmarcada dentro del Área de “Clasificación profesional, promoción y formación” y con el objetivo de “Sensibilizar y formar al personal en Igualdad de Oportunidades” se han realizado las siguientes acciones formativas durante la vigencia del Plan:

- Taller de Diseño de Planes y Acciones de Igualdad: “Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral” en marzo de 2019
- I Curso de formación docente universitaria en materia de igualdad
- Participación de las integrantes del proyecto innovación educativa desde la transversalidad de género en las jornadas de buenas prácticas docentes que se celebraron en el mes de junio de 2017.

Participación equilibrada de hombres (40%) y mujeres en las sesiones realizadas.

La acción se ha implantado al 100%.

Acción 5. Realización de jornadas y debates sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Enmarcada dentro del Área de “Salud Laboral” y con el objetivo de que el “Personal y alumnado esté protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo” se ha realizado una jornada en este período: “Jornada sobre protocolos de detección de la violencia en el ámbito sanitario”, mayo de 2019.

Con una asistencia de 31 personas de las cuales el 71% era alumnado y 81% personal interno de la Universidad, error en la toma de datos. Se ha tenido una asistencia mayor de mujeres en un 54%, ya que solo el 23% de las personas asistentes el 23% eran hombres.

La acción se ha implantado al 80%.

Acción 6. Editar y difundir un protocolo de acoso sexual y laboral.

Enmarcada dentro del Área de “Salud Laboral” y con objetivo de que el “Personal y alumnado esté protegido y sensibilizado contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo” se ha realizado el “Protocolo de actuación antes situaciones de acoso en la Universidad Europea Miguel de Cervantes”.

La acción está parcialmente realizada (25%) siendo necesario un protocolo específico, puesto que el acoso sexual y/o por razón de sexo, son casos específicos dentro del acoso necesitando su propio protocolo de actuación, tal y como lo define la propia Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Se ha creado la Comisión de Valoración de Acoso y designado una persona responsable.

No ha habido ninguna denuncia por acoso en el período de duración del plan de igualdad.

Acción 7 . Desarrollo del protocolo para la prevención, diagnóstico y solución de violencia de género.

Enmarcada dentro del Área de “Salud Laboral” y con el objetivo de “Contribuir a la disminución de la violencia de género en nuestro entorno” se ha desarrollado y difundido el “Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género de la Universidad Miguel de Cervantes”.

Importante implicación de la Universidad, y así todos los años el 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género, se realizan actos:

obra teatral, corto o pieza audiovisual, que se continuará en los próximos ejercicios.

Se ha realizado un convenio específico en esta materia, con organismos implicados, durante la realización del Plan de Igualdad.

La acción se ha implantado al 100%.

Acción 8. Impulso de planes y programas formativos dirigidos a estudiantes y entorno de la universidad en igualdad de oportunidades.

Enmarcada dentro del Área de “Docencia” y con el objetivo de “Formar a profesionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” se han realizado un total de 4 actuaciones:

- Apoyo a las campañas de UNICEF
- Asistencia a los premios Distintivo Óptima de la Junta de Castilla y León
- Difusión y asistencia a jornadas de emprendimiento femenino
- Participación como miembro representante de las Universidades de Castilla y León en la comisión de Igualdad de Género de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.
- Asistencia al IX Congreso Nacional de Igualdad: Hacia una sociedad sin violencia de género. USAL

No se han realizado planes y programas formativos en la Universidad.

La acción se ha implantado al 70% y se va a continuar realizando actuaciones en este ámbito.

Acción 9. Fomento de la formación complementaria dirigida a estudiantes en términos de igualdad de género

Enmarcada dentro del Área de “Docencia” y con el objetivo de “Sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre el alumnado y desde todos los ámbitos de actuación” se han realizado un total de dos programas formativos complementarios sobre igualdad a los que han asistido 122 personas, de las cuales el 43% eran hombres:

- Reflexiones sobre la Violencia Sexual en la actualidad
- Delitos en menores: Defensa de los derechos de la infancia

La acción se ha implantado al 90% y se siguen realizando actuaciones en este ámbito.

Acción 10. Apoyo a iniciativas vinculadas con la celebración conferencias, jornadas o seminarios que enfatizen sobre áreas vinculadas a la erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres.

Enmarcada dentro del Área de “Docencia” y con el objetivo de “Sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre el alumnado y desde todos los ámbitos de actuación” se han realizado un total de dos conferencias, jornadas o seminarios a los que han asistido un total de 90 personas, de las cuales 43 eran hombres:

- Mujeres poderosas: reflexiones en torno a la representación del poder femenino. Decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino.
- Elaboración de un decálogo para impulsar y transformar la visibilidad del poder femenino. Difusión a entidades, asociaciones, centros educativos,...

La acción se ha implantado al 100% y se siguen realizando actuaciones en este ámbito.

Acción 11. Inclusión del alumnado en acciones formativas e informativas sobre la perspectiva de género.

Enmarcada dentro del Área de “Docencia” y con el objetivo de “Sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre el alumnado y desde todos los ámbitos de actuación” se han realizado un total de 49 trabajos fin de grado, concursos con motivo del Día de la Violencia de Género, ... a los que han participado un total de 106 personas, de las cuales 45 eran hombres.

La acción se ha implantado al 100% y se siguen realizando actuaciones en este ámbito.

Acción 12. Apoyar e impulsar proyectos de investigación con enfoque de género dentro de la universidad

Enmarcada dentro del Área de “ Investigación, difusión y profesorado” y con el objetivo de “Fomentar la investigación con enfoque de género” se han planteado dos trabajos de investigación, e iniciado uno, en el que se han implicado 7 personas, de las cuales 71% son mujeres.

La acción se ha implantado al 50% porque se han iniciado proyectos de investigación con enfoque de género dentro de la universidad, pero aún no se han terminado.

Acción 13. Actividades de sensibilización en base a trabajos y proyectos desarrollados en la universidad

Enmarcada dentro del Área de “ Investigación, difusión y profesorado” y con el objetivo de “Sensibilizar en igualdad de oportunidades”.

La acción se considera implantada solo al 25% puesto que los trabajos de investigación no se han terminado por lo que no se ha realizado la sensibilización planificada.

Acción 15. Compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades

Enmarcada dentro del Área de “Gestión de la Organización” y con el objetivo de “Visibilizar el compromiso de la universidad con la igualdad de oportunidades” se ha realizado y firmado “El Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” realizando su difusión a través de la página Web y el Correo Electrónico

Acción 16. Creación y consolidación del Comité de Igualdad

Enmarcada dentro del Área de “Gestión de la Organización” y con el objetivo de “Impulsar acciones positivas y realizar el seguimiento del plan de igualdad” se crea el Comité de Igualdad y realiza las reuniones pertinentes para el seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades, tomando las acciones pertinentes para el cumplimiento de los objetivos.

Las acciones de igualdad que no se han implantado durante el II Plan de Igualdad han sido:

- Acción 3. Realización de un estudio de viabilidad del teletrabajo.
- Acción 14. Apoyar o desarrollar acciones en favor de la igualdad de oportunidades en nuestro entorno social

B. Evaluación de los Resultados

Para la evaluación de los resultados se han tenido en cuenta además de los indicadores de las acciones de igualdad:

- **Indicadores de Proceso**, con las siguientes conclusiones:

70% de sistematización de los procesos, a lo que ha contribuido de forma positiva el Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC).

Se ha realizado un importante esfuerzo en la información y difusión que se continuará para conseguir una mayor participación y concienciación. 11 acciones durante los tres años.

Se ha realizado un seguimiento periódico a través de la Unidad de Igualdad y el Comité de Igualdad.

Se han producido incidencias, relacionadas con el número de acciones, así como la duración de la implantación, poca asistencia en alguna de

las jornadas realizadas. Mejorable la recogida de datos y los indicadores para tomar medidas.

Un 74% de implantación del Plan de Igualdad que en parte se continuará para mejorar el porcentaje, y por su importancia.

Se han realizado 15 acciones formativas, de sensibilización y proyectos de igualdad.

- **Indicadores de Impacto**, con las siguientes conclusiones:

Existe paridad en la plantilla de la UEMC, 47% mujeres y 53% hombres. No es así por departamentos, en PDI el 61% son hombres y en PAS el 69% son mujeres.

Se mejora en igualdad de género, sobre todo a nivel de docencia e implicación de la dirección, así como en temas importantes como la Violencia de Género. Hay algún puesto masculinizado y feminizado, que se intenta mejorar con acciones positivas de selección y promoción.

Y un tema importante como es la falta de datos para un mejor análisis de formación, promoción, complementos salariales,...

Respecto al diagnóstico del I Plan de Igualdad, se han incrementado el número de contratos indefinidos, manteniendo la paridad, también se incrementan los contratos con jornada parcial y completa reducida, donde son mayoría los hombres (65%), por otro lado, el 100% de las personas con jornada completa reducida son mujeres.

Para la mejora de la conciliación personal, profesional y familiar se ha realizado un manual a disposición de cualquier persona de la plantilla que solicite información al respecto.

Es necesario seguir trabajando en el lenguaje de género o inclusivo, en la documentación interna y externa, así como en el día a día de la Universidad.

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, introducir la perspectiva de género en la política universitaria y promover 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:

- El principal objetivo es el de la mejora continua, aprender de los errores y seguir trabajando en aquello que hacemos bien.
- La transversalidad de la igualdad de oportunidades en la Universidad, promoviendo el compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.
- Apostar por la corresponsabilidad, como un paso más allá de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres.
- Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.
- 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.
- Prevenir y actuar ante las posibles situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

8. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

A. Metodología

Teniendo en cuenta la experiencia anterior, en el III Plan se incluyen cambios, y uno de los más importantes es trabajar por Ejes de Actuación:

1. Educación, porque el alumnado no solo es el centro de la actividad de la Universidad sino el fin de esta.
2. Cultura de Igualdad, porque se apuesta por la transversalidad y para ello es necesario que impregne la cultura, la estrategia, la misión, los valores y la visión.
3. Docencia, investigación y transferencia del conocimiento, la igualdad es un derecho y tiene que ser una realidad por eso lo que

se hace no se queda en la organización, y por eso es necesario ejercer la labor de docencia, de investigación y la transferencia del conocimiento a la sociedad en general, y a la más cercana en particular.

4. Condiciones Laborales, mejorar la igualdad dentro del personal interno de la organización, así como las nuevas incorporaciones, para lo cual es necesario trabajar en aspectos como la selección, promoción, retribución,...
5. La Conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que trabajan en la Universidad, mejora el ambiente laboral y la vida de las personas, pero para ello es muy importante también la concienciación social, de las personas, de las mujeres y de los hombres, por eso apostamos y tomamos la iniciativa en la corresponsabilidad.
6. Transversales, que son aquellas que aportan a más de un eje y acciones a implantar.

También se tiene en cuenta las materias que introduce el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

B. Acciones a implantar

ACCIONES PI 2019-2022	EJE DE ACTUACIÓN	ÁREA DE ACCIÓN GENERAL
Herramienta que permita la obtención de datos cuantitativos, desagregados por sexo, en las diferentes áreas de actuación, y la comparativa de un ejercicio con otro, así como con otras Universidades	CULTURA IGUALDAD UEMC	Infrarrepresentación femenina
Trabajar en el III Plan de Igualdad de oportunidades de la UEMC con las nuevas áreas de acción	CULTURA IGUALDAD UEMC	Condiciones de trabajo
Definir indicadores por acción, registro de datos, persona o departamento responsable, así como seguimiento.	CULTURA IGUALDAD UEMC	Condiciones de trabajo

Procedimiento de registro de los valores salariales y complementos de forma anual, desagregados por sexo y distribuido por grupos y departamento.	CONDICIONES LABORALES	Retribuciones
Procedimientos específicos en los planes estratégicos, de calidad, de prevención de riesgos laborales, recursos humanos, ...	CULTURA IGUALDAD UEMC	Condiciones de trabajo
Revisión de las comunicaciones y documentos internos para aplicar un lenguaje incluyente.	CULTURA IGUALDAD UEMC	Infrarrepresentación femenina
Diseñar acciones de sensibilización para toda la comunidad universitaria sobre la importancia de la corresponsabilidad y la ruptura de estereotipos.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Diseñar y ejecutar acciones de sensibilización desde la perspectiva de género.	CULTURA IGUALDAD UEMC	Formación
Formación en normativa específica sobre género, así como igualdad en la UEMC	CULTURA IGUALDAD UEMC	Formación
Organizar campañas la semana de la ciencia (noviembre), 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y continuar con las del 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres)	CULTURA IGUALDAD UEMC	Infrarrepresentación femenina
Mejora del diseño, planificación y difusión.	TRANSVERSALES	Formación
Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral	CULTURA IGUALDAD UEMC	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Desarrollar una política de divulgación y prevención del acoso: información a la comunidad universitaria, comunicación de la política y protocolo, y elaboración de materiales informativos	CULTURA IGUALDAD UEMC	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Sistematizar toda la información sobre oferta formativa en género de la Universidad	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Formación
Realizar jornadas y debates sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	EDUCACIÓN	Formación
Impulsar la formación afectivo-sexual entre el alumnado y promover las relaciones igualitarias y libres de violencia de género.	EDUCACIÓN	Formación
Elaboración y difusión de un decálogo de hombres por la igualdad	TRANSVERSALES	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Sistematizar toda la información sobre equipos de investigación, grupos y proyectos que trabajan desde la perspectiva de género en la Universidad	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Formación
Fomentar la investigación en género, en la elaboración de trabajos fin de grado, fin de máster, ...	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Formación

Difundir y dar a conocer los resultados de las investigaciones con perspectiva de género y la labor investigadora de las mujeres.	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Infrarrepresentación femenina
Datos desagregados por sexo sobre matriculaciones y finalización de estudios en la diferente oferta formativa de la Universidad.	EDUCACIÓN	Infrarrepresentación femenina
Informe con los resultados obtenidos, medidas a adoptar para equilibrar la presencia de mujeres y hombres	EDUCACIÓN	Infrarrepresentación femenina

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

A. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Número Total de Acciones de Igualdad por Ejes de Actuación:

EJES DE ACTUACIÓN	N.º
EDUCACIÓN	4
CULTURA IGUALDAD UEMC	10
DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	4
CONDICIONES LABORALES	1
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1
TRANSVERSALES	2
TOTAL	22

- Número Total de Acciones de Igualdad por Áreas de Intervención

ÁREA DE INTERVENCIÓN	N.º
FORMACIÓN	8
CONDICIONES DE TRABAJO	3
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	6
RETRIBUCIONES	1
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2
TOTAL	22

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Es un plan de igualdad diseñado para toda la comunidad universitaria, y a ello están especialmente encaminadas todas las acciones de igualdad. Las áreas de condiciones de trabajo y retribuciones están encaminadas al personal interno: 123 mujeres y 141 hombres.

B. Evaluación de proceso

La Unidad de Igualdad de forma continua y la Comisión de Igualdad de Oportunidades serán las encargadas de realizar el seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades, proyecto, para ello se utilizará entre otros algunos de los siguientes indicadores:

a. **Indicadores de evaluación del proceso:** (medición semestral, una vez iniciada la implantación)

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- N.º de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
- Grado de cumplimiento del presupuesto
- N.º de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
- N.º de acciones de sensibilización y formativas realizadas

b. **Evaluación de impacto**

a. **Medición semestral**, una vez aprobado el plan

- i. Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- ii. Disminución de segregación vertical
- iii. Disminución de segregación horizontal
- iv. Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- v. Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- vi. Cambios de categoría o de grupo profesional
- vii. Promoción automática

- viii. Promoción a través de una prueba objetiva
 - ix. Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo
 - x. Utilización de las medidas de conciliación
 - xi. Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- b. **Medición anual**, una vez aprobado el plan
- i. Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
 - ii. Incorporaciones del último año
 - iii. Distribución por grupos de edad
 - iv. 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, las acciones de mejora para evitar desviaciones, así como los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

10. CALENDARIO

Nº	ÁREA DE ACCIÓN GENERAL	2019	2020	2021	2022
1.1	Infrarrepresentación femenina				
2.1	Condiciones de trabajo				
3.1	Condiciones de trabajo				
4.1	Retribuciones				
5.1	Condiciones de trabajo				
5.2	Infrarrepresentación femenina				
6.1	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
7.1	Formación				
7.2	Formación				
7.3	Infrarrepresentación femenina				
8.1	Formación				
9.1	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
9.2	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
10.1	Formación				

10.2	Formación				
10.3	Formación				
11.1	Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
12.1	Formación				
12.2	Formación				
12.3	Infrarrepresentación femenina				
13.1	Infrarrepresentación femenina				
13.2	Infrarrepresentación femenina				

11. 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.

12. ASIGNACIÓN 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, que es aquella que ocupa el puesto de “Vicerrectorado de Alumnado y Extensión Universitaria” así como la Unidad de Igualdad de la **UEMC**. Lo que dará continuidad a la implantación, seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades de la **UEMC**.

En Valladolid, a 31 de julio de 2019

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



Título: **III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
2019 – 2022

Consultora: **aSb Soluciones**



Fecha: JULIO 2019