



UNIVERSIDAD ISABEL I
**PLAN DE
IGUALDAD**
2020-2025



Universidad
Isabel I

Tu universidad **online_**

Índice

Justificación y marco normativo	3
Compromiso de Igualdad	6
Características del Plan de Igualdad	8
Ámbito de aplicación y vigencia	9
Objetivos	10
Diagnóstico, objetivos y medidas	11
1. Proceso de selección y contratación	11
2. Formación	14
3. Promoción y clasificación profesional	17
4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19
5. Infrarrepresentación femenina y masculina	22
6. Retribuciones	24
7. Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo	26
Implantación, seguimiento y evaluación	27
Temporalización	28

Justificación y marco normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal. La Constitución Española de 1978 reconoció como Derecho Fundamental en su artículo 14 la igualdad ante la ley, sin posibilidad alguna de “discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. A esta genérica disposición, el legislador español quiso especificar, a la hora de reconocer el derecho al trabajo del art.35CE, que en el acceso al empleo “en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comienza en su exposición de motivos realizando esta afirmación, con el principal objetivo de apostillar, desde un principio, la importancia de este fenómeno dentro de los objetivos principales que toda sociedad moderna debe plantearse.

El concepto de igualdad y la importancia de su consecución viene recogida en la legislación española y comunitaria mucho tiempo atrás.

Así, el artículo 1.1. de la Constitución Española establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia social, la igualdad y el pluralismo político”.

Pero no sólo eso, el art.9.2. de la Carta Magna establece para las Administraciones Públicas, un compromiso activo para garantizar que la igualdad sea “real y efectiva”, a través de “promover las condiciones” y “remover los obstáculos” para que tales objetivos se cumplan.

En este sentido, el legislador fue especialmente sensible, al indicar, más

Justificación y marco normativo

allá del art.14 CE, que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo (...), sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Es por ello que, en el año 2004 se publicó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en cuyo Título II, Capítulo II, se implantaron medidas concernientes a los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social, en los que destacaban la prioridad de las víctimas en cuanto movilidad geográfica y funcional, entre otras.

Posteriormente, en el año 2007 se produjeron dos hitos, desde el punto de vista legislativo, que igualmente han sido tenidos en cuenta en la elaboración de este plan:

- › En primer lugar, la publicación de la citada LO3/2007, de 22 de marzo, en cuyos artículos 45 a 49 se establecieron la obligación de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que desde la publicación del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, será obligatorio desde el 8 de marzo de 2020, para las empresas de menos de 50 trabajadores.
- › En segundo lugar, la publicación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en la cual se indica que las Universidades contarán en sus estructuras de organización “con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.
- › Finalmente, el VIII Convenio Colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados para el período 2019-2021, indica, en su disposición adicional duodécima, la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores, de elaborar un plan de igualdad, cuyo objetivo general será “prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa”.

La Universidad Isabel I ha considerado, desde su creación, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres como uno de sus pilares básicos y objetivos de presente y futuro. Así lo demuestra el hecho de que, ya en sus “Normas de organización y funcionamiento”, publicadas en el BOCYL el 5 de julio de 2013, se estableciera como uno de sus principales objetivos la

Justificación y marco normativo

priorización en el desarrollo de la dignidad humana y la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este marco, el Plan de Igualdad que a continuación se presenta, pretende ser una continuación en la apuesta de la Universidad por las políticas de igualdad, añadiendo un enfoque práctico, y buscando en todo momento la calidad y efectividad de las medidas implantadas, a través de un proceso de seguimiento continuo y periódico, y en el cual, los ejes de actuación principales serán:

- › Analizar los **procesos de selección y contratación** llevados a cabo por la Universidad, y realizar propuestas de mejora.
- › Realizar un estudio de la **clasificación profesional** de los empleados de la Universidad, compuesto por el Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS).
- › Comprobar la adecuación en la **formación** de mujeres y hombres en relación a sus puestos de trabajo.
- › Identificar y fomentar la **promoción profesional** en condiciones de igualdad.
- › Conocer las **condiciones de trabajo**, entre mujeres y hombres, y aportar propuestas de mejora en materia de información y conocimiento de mujeres y hombres respecto de las políticas de igualdad de la empresa.
- › Analizar y fomentar el **ejercicio corresponsable** de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de las medidas de conciliación disponibles.
- › Análisis de la estructura laboral de la Universidad respecto de la **representación femenina**, y aporte, en su caso, de propuestas de mejora.
- › Proponer e implantar medidas de formación e información en materia de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**.
- › Analizar y garantizar un **sistema retributivo igualitario**.

Compromiso de Igualdad

El compromiso de los órganos de gobierno de la Universidad 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 la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Universidad, para detectar una posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. Por ello, el 25 de octubre de 2019, María Jesús Cuellar Nebreda, Presidenta del Consejo de Administración de la Universidad, firmó el compromiso institucional donde se asumió el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Universidad.



Compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad

La Universidad Isabel I pone de manifiesto, ante los diferentes grupos de interés, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Es por ello que, en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a lo establecido en el VIII Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados y de acuerdo a las nuevas disposiciones recogidas en el Real Decreto 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, se quiere establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación. Por ello, se trabajará en el diseño e implantación de un plan de igualdad que atenderá, 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 la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de los trabajadores, no sólo en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Burgos, 25 de octubre de 2019
Consejo de Administración

Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, con las que se persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Isabel I.

Las características generales que definen el Plan de Igualdad son:

- › Parte de un compromiso de la Universidad, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- › Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- › Adopta la transversalidad de género, incorporándola en todos los niveles y políticas de gestión de la Universidad.
- › Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- › Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- › Es dinámico y está abierto a los cambios, adaptándose a las necesidades que vayan surgiendo a partir de su implementación gracias al seguimiento y evaluación que se haga del Plan.

Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan de Igualdad engloba a la totalidad de la plantilla de la Universidad Isabel I, teniendo una duración de 5 años desde la aprobación del mismo.

Con una antelación de tres meses sobre la fecha prevista de finalización, la Comisión de Igualdad acordará el inicio de la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.

Objetivos

El siguiente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos:

- a) Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la Universidad.
- b) Objetivos específicos:
 - › Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y de hombres que componen la plantilla de la empresa.
 - › Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
 - › Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
 - › Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
 - › Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
 - › Promover la comunicación, sensibilización y cultura de Universidad.
 - › Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Universidad.
 - › Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

Diagnóstico, objetivos y medidas

A continuación se presentan los distintos pilares sobre los que se asienta el Plan de Igualdad de la Universidad Isabel I, detallando para cada uno de ellos su diagnóstico y los objetivos y medidas derivadas del mismo.

1. Proceso de selección y contratación

Diagnóstico

En 2019, la Universidad Isabel I tiene una plantilla con una representación equilibrada tanto de mujeres como de hombres, siendo un 51.88% mujeres frente a un 48.12% de hombres.

Plantilla	Mujeres	Hombres
Distribución de la plantilla	51,88%	48,12%

Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres en los colectivos PAS/PDI, se observa, una plantilla muy feminizada en el colectivo PAS, siendo el 71.58% mujeres. Por el contrario, en el colectivo PDI, la representatividad de los géneros es más equitativa, correspondiendo un 47.04% de mujeres frente a un 52.96% de hombres.

Colectivo	Mujeres	Hombres
PAS	71,58%	28,42%
PDI	47,04%	52,96%

Diagnóstico, objetivos y medidas

A lo largo de los cursos académicos 2017/2018 y 2018/2019 se contrataron a un total de 283 trabajadores (incluyendo renovaciones), correspondiendo un 55.56% de mujeres y un 44.44% de hombres. En la siguiente tabla se hace el desglose por curso académico:

Contrataciones	Mujeres	Hombres	Total
PAS	119	130	249
PDI	27	7	34
TOTAL	146 (51,59%)	137 (48,41%)	283

En relación con la distribución de la plantilla por edades se observa que la banda de los 30 a los 45 años es la más representada tanto en el caso de las mujeres (38.41%) como de los hombres (31.57%), sin embargo, hay mayor representatividad de hombres que de mujeres a partir de los 46 años (12.36% de hombres frente al 6.84% de mujeres).

Edad	Mujeres	Hombres
20-29 años	6,62%	4,19%
30-45 años	38,41%	31,57%
+46 años	6,84%	12,36%

La Universidad Isabel I dispone de un protocolo de selección, siendo sus fuentes de reclutamiento las siguientes: candidaturas espontáneas, bolsa de empleo de la web de la Universidad, diversos portales de empleo y ofertas de empleo. A pesar de la diferencia en la representatividad de género del PAS, se constata que los procesos de selección llevados a cabo en la Universidad garantizan la igualdad de trato y de oportunidades, basando dichos procesos en criterios de mérito y capacidad del candidato.

Diagnóstico, objetivos y medidas

Objetivos y medidas

1.1. Garantizar procesos de selección y contratación que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
1.1.1. Mantener el procedimiento de selección actual (proceso, solicitudes, formularios, página web, puestos tipo, etc.) para garantizar el principio de igualdad de trato de oportunidades.	Nº de documentos revisados	RR.HH. Calidad
1.1.2. Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida de nuevas incorporaciones (PDI-PAS-Alumnos).	Actualización de los Manuales de Acogida	Calidad

Diagnóstico, objetivos y medidas

2. Formación

Diagnóstico

El 81,38% de la plantilla considera que tanto mujeres como hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la Universidad Isabel I (el 1.06% opina que no y el 22.87% desconoce si hombres y mujeres acceden por igual).

Tras analizar la información proporcionada por el Área de Recursos Humanos de la Universidad, se obtiene como dato que, de todas las formaciones impartidas o gestionadas por la Universidad Isabel I en el curso académico 2017/2018, el 51.71% de los destinatarios fueron mujeres y el 48.29% de hombres, aumentando dicho porcentaje en el curso académico 2018/2019: 52.79% de mujeres frente al 47.21% de hombres:

	Participación en formaciones 2017/2018	Participación en formaciones 2018/2019
Mujeres	51,78%	52,79%
Hombres	48,29%	47,21%

Cabe señalar una gran diferencia entre los colectivos PAS y PDI a la hora de recibir formación. Como se observa en la siguiente tabla, el 2.13% de las formaciones del curso académico 2017/2018 fueron realizadas por personal PAS; en relación con el curso académico 2018/2019 el porcentaje asciende sutilmente alcanzando el 8.28%. Esta diferenciación se debe a la formación inicial que todo el colectivo PDI realiza con su incorporación.

	PAS	PDI
Formaciones 2017/2018	2,13%	97,87%
Formaciones 2018/2019	8,28%	91,72%

Diagnóstico, objetivos y medidas

Objetivos y medidas

2.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.1.1. Realizar formaciones, sesiones, talleres, etc. específicos en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla.	N.º de formaciones, sesiones, talleres, etc. realizados.	RR.HH. Comisión de Igualdad
2.1.2. Adecuar y promover la formación en igualdad de oportunidades de aquellas personas con responsabilidad en materia de Gestión de Equipos.	Incluir acciones formativas sobre igualdad dirigida a personas con responsabilidad en la Universidad. N.º de formaciones en igualdad realizadas por responsables de Equipo.	RR.HH. Comisión de Igualdad
2.1.3. Revisar el lenguaje de los documentos de la Universidad, así como comunicados en las Redes Sociales con el fin de integrar en los mismos un lenguaje no sexista.	N.º de documentos, comunicados revisados y actualizados.	RR.HH. Calidad Comunicación
2.1.4. Fomentar la participación del personal PAS en formaciones impartidas o gestionadas por la Universidad.	N.º de acciones formativas solicitadas por el PAS en el Plan de Formación Anual y realizadas.	RR.HH. Directores de Área

Diagnóstico, objetivos y medidas

2.2. Incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación de la Universidad Isabel I

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.2.1. Presentar anualmente información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad en los distintos medios de comunicación de la Universidad.	N.º de comunicados informativos realizados.	Comunicación Comisión de Igualdad
2.2.2. Elaborar entradas en las Redes Sociales y Blogs de la Universidad sobre políticas de igualdad de la Ui1.	N.º de entradas incluidas en las Redes Sociales de la Universidad.	Comunicación Comisión de Igualdad

2.3. Garantizar el acceso a la formación ofrecida por la Universidad a todo el personal de la misma

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
2.3.1. Realizar una detección de necesidades formativas con carácter anual de toda la plantilla.	Instrumento para la detección de necesidades formativas generado. N.º de necesidades formativas detectadas.	RR.HH.
2.3.2. Facilitar que las formaciones ofrecidas por la Universidad Isabel I a la plantilla se realicen en horario laboral, garantizando que el tiempo de fuera de oficina sea destinado al ámbito personal.	N.º de horas de formación en horario laboral.	RR.HH.
2.3.3. Realizar acciones formativas de reciclaje y actualización del puesto de trabajo y de las novedades de la Universidad a quienes se incorporan tras finalizar los permisos de maternidad/paternidad, excedencias, etc.	N.º de personas reincorporadas tras un permiso de maternidad/paternidad, excedencia, etc. N.º de formaciones de actualización realizadas por trabajadores recientemente incorporados.	Directores de titulación/Áreas RR.HH.

Diagnóstico, objetivos y medidas

3. Promoción y clasificación profesional

Diagnóstico

Analizados los datos de la Universidad en materia de clasificación profesional puede observarse una situación global de la Universidad en la que las condiciones de igualdad se hacen patentes.

Se observa que el 55.63% de la plantilla disfruta de un contrato indefinido, habiendo equidad entre ambos sexos.

	Mujeres	Hombres
Plantilla con contrato indefinido	57,54%	42,46%

En cuanto a la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, se extrae el dato de que el 31.13% de hombres tienen contrato de menos de 20 horas semanales (esta modalidad contractual se asigna a docentes online atendiendo a su carga docente), en el caso de las mujeres el porcentaje es de 26.93% y el 23.40% de las mujeres tiene un contrato de 40 horas semanales frente al 16.11% de hombres.

Nº de horas	Mujeres	Hombres
-20	26,93%	31,13%
20-35	1,55%	0,88%
36-39	-	-
40	23,40%	16,11%

A pesar de haberse realizado promociones en la Universidad durante los cursos académicos 2017/2018 y 2018/2019, no se observa registro de las mismas, por tanto, procede contemplar en el presente Plan de Igualdad la recogida de dicha información.

Diagnóstico, objetivos y medidas

Objetivos y medidas

3.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
3.1.1. Adoptar medidas de promoción con garantías de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	N.º de medidas adoptadas.	RR.HH.
3.1.2. Publicar de manera interna las vacantes y necesidades que surjan en la Universidad a través de los canales de comunicación internos.	Elaboración de un Sistema de Gestión de Desempeño para el PDI (DOCENTIA). Elaboración de un Sistema de Gestión del Desempeño para el PAS. Puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Desempeño (PDI/PAS).	RR.HH. Calidad
3.1.3. Diseñar, y en su caso implementar, una evaluación del desempeño del trabajo que permita definir objetivos de mejora, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones.	Elaboración de un Sistema de Gestión de Desempeño para el PDI (DOCENTIA). Elaboración de un Sistema de Gestión del Desempeño para el PAS. Puesta en marcha de los Sistemas de Gestión de Desempeño (PDI/PAS).	RR.HH. Calidad
3.1.4. Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo.	Base de datos desarrollada con la información formativa de la plantilla. Actualizaciones de la base de datos.	RR.HH. Informática

Diagnóstico, objetivos y medidas

4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Diagnóstico

Las medidas en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres deben configurarse como objetivo primordial del Plan de Igualdad, de cara a una correcta complementariedad de los ámbitos familiar y profesional en condiciones de igualdad.

Las mujeres que se han acogido a medidas de conciliación familiar han sido: una mujer con permiso de excedencia durante el curso académico 2017/2018, aumentando a dos en el curso académico 2018/2019. En cuanto a la reducción de jornada, una empleada solicitó dicho derecho en el curso académico 2018/2019. Asimismo, hay que indicar que ningún hombre ha solicitado el disfrute de ninguna de las dos medidas comentadas.

	Excedencia		Reducción de jornada	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2017/2018	1	0	0	0
2018/2019	2	0	1	0
TOTAL	3	0	1	0

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, en la Universidad Isabel I, el 63,83% de la plantilla que participó en la fase de diagnóstico señala que no conoce las medidas de conciliación disponibles (un 11.70% sí que las conoce y un 24.47% no sabe si las conoce). Asimismo, el 42,55% considera que la Universidad Isabel I no favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, frente a un 37.77% que opina que la Universidad sí que favorece la conciliación (el 19.68% restante no sabe si la Universidad favorece la conciliación).

Diagnóstico, objetivos y medidas

Objetivos y medidas

4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.1.1. Difundir, a través de los canales internos de la Universidad, los derechos y medidas de conciliación recogidos en la ley 3/2007 y las que se derivan del presente Plan de Igualdad.	N.º de comunicaciones realizadas.	RR.HH. Comunicación Comisión de Igualdad
4.1.2. Hacer extensibles los derechos de conciliación a las parejas de hechos (situación acreditada).	Divulgación del Plan de Igualdad realizada.	RR.HH. Comunicación Comisión de Igualdad

4.2. Garantizar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.2.1. Implementar medidas de flexibilidad en las horas de entrada y salida del lugar del trabajo para todo el personal de la Universidad.	Medidas de flexibilidad adoptadas.	RR.HH.
4.2.2. Establecer y facilitar a todos los empleados un calendario laboral anual que permita organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral, siendo conocido por toda la plantilla con 1 mes de anterioridad a su implantación.	Comunicación del calendario laboral anual.	RR. HH Gerencia Comunicación
4.2.3. Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, de manera puntual y en situaciones concretas (por ejemplo, para la realización de las prácticas externas de una titulación), para cubrir las necesidades surgidas por estudios oficiales debidamente acreditados. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario habitual.	N.º de veces que se ha solicitado la medida, desagregando el dato por sexo.	RR.HH. Gerencia

Diagnóstico, objetivos y medidas

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.2.4. Facilitar una excedencia de duración no superior a 2 meses por fallecimiento del cónyuge (o pareja de hecho) y/o descendientes con derecho a reserva del puesto de trabajo.	N.º de veces que se ha solicitado la medida, desagregando el dato por sexo.	RR.HH. Gerencia
4.2.5. Garantizar un permiso no retribuido de 4 días anuales para la realización de gestiones previas a las adopciones o tratamientos para técnicas de reproducción asistida.	N.º de veces que se ha solicitado y aceptado la medida, desagregando el dato por sexo.	RR.HH. Gerencia
4.2.6. Fijar como días de vacaciones Nochebuena y Nochevieja cuando coincidan con días laborables, tal y como se recoge en el convenio.	Medida adoptada.	RR.HH. Gerencia

4.3. Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
4.3.1. Informar sobre las diferentes medidas de conciliación existentes.	N.º de veces que se ha informado a los hombres.	RR.HH. Gerencia Comisión de Igualdad
4.3.2. Conceder un permiso no retribuido para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con preaviso de 7 días.	N.º de veces que se ha solicitado y aceptado la medida.	RR.HH. Gerencia

Diagnóstico, objetivos y medidas

5. Infrarrepresentación femenina y masculina

Diagnóstico

Tras el análisis de la plantilla, se constata, a nivel general y como consecuencia de una política de igualdad innata en los procesos de selección, una representación de género equilibrada. No obstante, si acotamos el estudio al análisis de la representación de género por Áreas y Facultades, se observa cierta infrarrepresentación de género, tanto femenina como masculina. Así, por ejemplo, se observa dominancia de mujeres (más del 60%) en las siguientes áreas: Área de Prácticas (100%), Área de Calidad (100%), Área de Biblioteca (100%), Área de Económico (100%), Área de Orientación (92%), Área de Innovación Educativa (82%), Área de Secretaría (70%), Área de Comunicación (63%). Por el contrario, se observa un predominio masculino en el Área de Tecnología (77%).

Áreas	Mujeres	Hombres
Prácticas	100%	-
Calidad	100%	-
Económico	100%	-
Orientación	92.86%	7.14%
Innovación Educativa	82.61%	17.39%
Secretaría	70%	30%
Comunicación	63.64%	36.36%
Tecnología	22.22%	77.78%

Diagnóstico, objetivos y medidas

En relación al PDI, el reparto entre las distintas Facultades es bastante equitativo, únicamente cabría señalar la infrarrepresentación femenina en la Facultad de Ciencias y Tecnología (16% de mujeres frente al 84% de hombres).

Facultades	Mujeres	Hombres
Ciencias de la Salud	49.61%	50.39%
Ciencias Jurídicas y Económicas	40.98%	59.02%
Ciencias y Tecnología	16.13%	83.87%
Criminología	54.55%	45.45%
Humanidades y Ciencias Sociales	53.51%	46.49%

Objetivos y medidas

5.1. Continuar con una representación de género equilibrada en la Universidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
5.1.1. Fomentar la incorporación, en condiciones de idoneidad, mérito y competencia, de mujeres y hombres, en las Facultades o Áreas de la Universidad en que exista infrarrepresentación.	N.º de veces que se aplica la acción positiva. N.º de mujeres/hombres que se incorporan en Facultades/Áreas con infrarrepresentación.	RR.HH.

Diagnóstico, objetivos y medidas

6. Retribuciones

Diagnóstico

La constatación y propuestas de mejora, respecto de las condiciones de igualdad en materia de remuneración, deben ser principal objetivo de este plan de igualdad. El Convenio nº100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, vigente desde 1953, expresa la necesidad de establecer sistemas de remuneración para trabajos de "igual valor".

En la misma línea, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 26 de junio de 2001, indicó que la desigual contraprestación del trabajo asalariado, para trabajos iguales o de desigual valor, es contraria al derecho originario de la Unión Europea.

Una vez analizados los datos proporcionados, se observa que las retribuciones se ajustan a lo establecido en el *VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* acorde a la categoría profesional asignada.

Diagnóstico, objetivos y medidas

Objetivos y medidas

6.1. Analizar el sistema retributivo de la empresa, a través de un estudio de los diferentes conceptos salariales y extrasalariales, sistema de incentivos y productividad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
6.1.1. Realizar un estudio global de la retribución salarial de la plantilla, distinguiendo por categoría profesional, área de trabajo, distribución horaria y productividad, con el objetivo de obtener un análisis completo y comparable del sistema de remuneración utilizado.	Estudio realizado.	RR.HH. Económico Gerencia
6.1.2. Analizar e informar a la Comisión de Igualdad, de las posibles variaciones que se produzcan en el sistema de remuneración, de cara a fomentar la objetividad y transparencia en el sistema de remuneración.	Comunicaciones realizadas a la Comisión de Igualdad.	RR.HH. Gerencia
6.1.3. Realizar diagnósticos anuales sobre la evolución del sistema de remuneración vinculado a la productividad, en el marco de la Comisión de Igualdad, de cara a garantizar la equidad en el sistema de remuneración.	Diagnósticos realizados.	RR.HH. Económico

Diagnóstico, objetivos y medidas

7. Prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo

Diagnóstico

La Universidad Isabel I muestra tolerancia cero frente a situaciones y conductas de índole sexual que no sea consentida.

Hasta la fecha no se ha registrado ningún caso de acoso laboral en la Universidad, no obstante, al constatar que el 54,26% de los empleados que formaron parte activa en la fase de diagnóstico no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual, laboral o discriminación por razón de sexo, se desarrollan las siguientes medidas para garantizar un ambiente de respeto y confianza entre todos los empleados (el 34.04% sí que sabría qué hacer mientras el 11.70% lo desconoce).

Objetivos y medidas

7.1. Garantizar que todos los empleados de la Universidad Isabel I disfruten de un ambiente de respeto y confianza		
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE
7.1.1. Diseñar un protocolo contra el acoso laboral.	Diseño del protocolo.	RR.HH. Calidad
7.1.2. Difundir entre toda la plantilla el protocolo contra el acoso laboral.	Comunicado informativo sobre el protocolo.	Comunicación Comisión de Igualdad
7.1.3. Revisar y actualizar el Código de Conducta para asegurar un ambiente de respeto entre todos los empleados y prevenir el acoso laboral.	Documento revisado y actualizado.	RR.HH. Calidad
7.1.4. Difundir entre toda la plantilla el uso del Canal de Denuncias para canalizar a través del mismo todas aquellas situaciones relacionadas con acoso laboral.	Comunicado informativo sobre el Canal de Denuncias.	Comunicación Calidad

Implantación, seguimiento y evaluación

Una vez diseñado y aprobado el Plan de Igualdad, se establece el siguiente calendario de implantación, en el que, a través de los canales internos de la Universidad, se dará a conocer la totalidad del Plan a todos los empleados:

	Entrada en vigor del Plan de Igualdad Ui1 2020-2025.
6 de marzo de 2020	Envío de un comunicado interno informando de la aprobación del Plan de Igualdad Ui1 20-25 a todos los empleados, adjuntando el documento.
9 de marzo de 2020	Colocación de carteles informativos en la Sede Central de la Universidad. Difusión del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación permitirá a la Comisión de Igualdad conocer el desarrollo del Plan de Igualdad así como el avance y resultado de las diferentes medidas adoptadas.

En cuanto a la **fase de seguimiento**, se establecen reuniones con carácter semestral durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Asimismo, la Comisión de Igualdad podrá convocar reuniones extraordinarias siempre que se considere necesario. Durante la celebración de las reuniones, la Comisión de Igualdad valorará el grado de cumplimiento de las diferentes medidas adoptadas, analizando las dificultades encontradas y adoptando las medidas necesarias para impulsar el correcto desarrollo de las mismas.

Implantación, seguimiento y evaluación

Por último, la **fase de evaluación** comenzará tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. En dicha fase se debe tener en cuenta:

- › El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- › El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- › El grado de consecución de los resultados esperados.
- › Datos de la plantilla desagregada por sexo: indicando edad, tipo de contrato, antigüedad, Facultad/Servicio, Categoría, Banda salarial, horas semanales, número de hijos y formación académica.
- › Bajas en la Universidad desde el curso académico 2019/2020.
- › Medidas de conciliación laboral otorgadas desde el curso académico 2019/2020.
- › Formaciones realizadas en la empresa desde el curso académico 2019/2020, desagregando la información por sexo y colectivo (PAS/PDI).

En base a los resultados obtenidos en la fase de evaluación, se formularán

Temporalización

Las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad se implantarán de manera progresiva a lo largo de los 5 años de vigencia del mismo.



ui1.es



Universidad
Isabel I

Tu universidad **online_**