

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2019-2023)



CEU

*Universidad
Cardenal Herrera*

*Presentación. Febrero 2020
Unidad de Igualdad de la UCH-CEU*

PUNTO DE PARTIDA DEL III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Universidad CEU Cardenal Herrera, con vocación de servicio a la sociedad, viene desarrollando acciones de **responsabilidad social corporativa, conciliación e igualdad.**

Compromiso Institucional con la promoción de la igualdad y la responsabilidad social corporativa.

- 14 de mayo de 2009: Creación de la **Unidad de Igualdad** en la Universidad CEU Cardenal Herrera
- 20 de noviembre de 2013: Constitución del Consejo Asesor de la Unidad de Igualdad
- 29 de septiembre de 2017: Ampliación estructura Unidad de Igualdad

Iniciativas y buenas prácticas con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

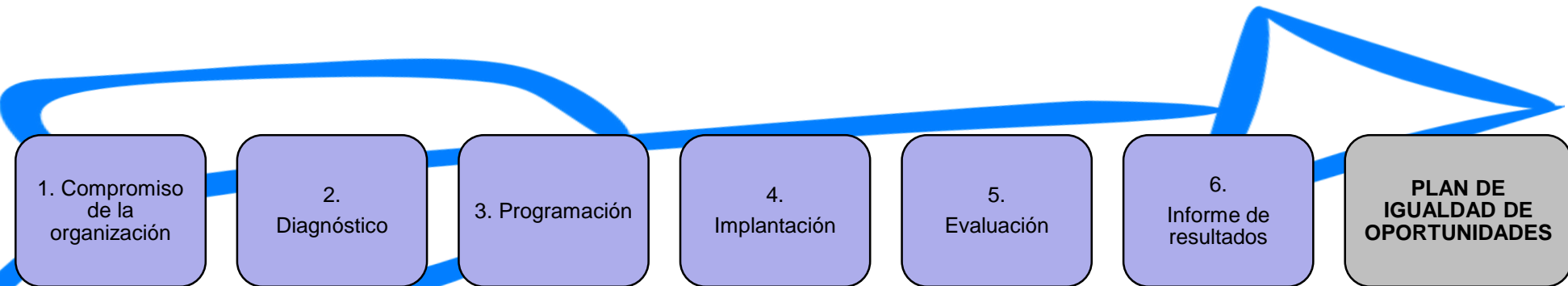
I PIO (2012-2014)

II PIO (2015-2018)

- ✓ Sello FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS. Generalitat Valenciana.
- ✓ Sello EMPRESA CONCILIADORA. Ayuntamiento de Valencia.



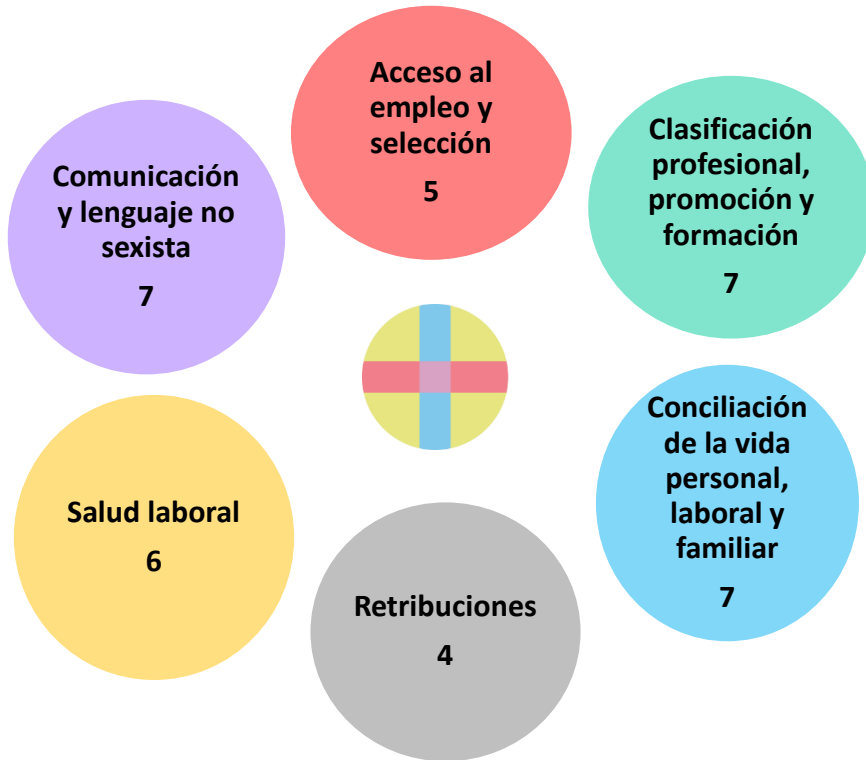
III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2019-2023)



PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

III PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2019-2023) se estructura en **seis áreas de actuación**. Para cada área se formulan unos objetivos que se concretan en **36 acciones** mediante las cuales se espera alcanzarlos.



Ley Orgánica de Igualdad 3/2007: “Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

Temporización: 2019 – 2023

Índice de ejecución anual del II Plan de Igualdad (2015-2018)

	Nº	%
Realizadas	21	60%
En Proceso	14	40%
No realizadas	0	0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia. Unidad de Igualdad

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Acceso al empleo y selección

Objetivos Generales:

1. Potenciar y asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en las distintas fases de los procesos de reclutamiento y selección, desde la definición de criterios de selección hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.
- 2, Favorecer el uso de un lenguaje no sexista en la comunicación de puestos vacantes y la sensibilización, en materia de igualdad, de las personas que interviene en los procesos de selección.

ACCIONES

Acción 1: Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contienen ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.

Acción 2: Recoger estadísticamente y desagregados por sexo, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

Acción 3: Estandarizar las pruebas selectivas garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas

Acción 4: Analizar la representación de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal: comisiones de selección y personas seleccionadas (PAS y PDI)

Acción 5: Asegurar que las personas implicadas en los procesos de selección tengan información y formación en materia de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Clasificación profesional, promoción y formación

Objetivos Generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PDI y del PAS en los procesos de acceso y promoción profesional.
2. Favorecer, de una manera equilibrada, el desarrollo profesional de mujeres y hombres que trabajan en la Universidad CEU Cardenal Herrera.
3. Asegurar que en la oferta de los cursos de formación no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.

ACCIONES

Acción 1: Definir las categorías y/o grupos profesionales que se engloban los distintos puestos de forma neutra y con independencia del sexo.

Acción 2: Generar una base de datos desagregados por sexos según departamento, puesto, tipo de contrato y grupo profesional.

Acción 3: Ofertar dentro del plan de formación de la Universidad, acciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acción 4: Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.

Acción 5: Valorar las nuevas plataformas online adoptadas por la Universidad para impartir formación en materia de igualdad

Acción 6: Analizar y mejorar los mecanismos de análisis de los planes de la carrera dentro de la Universidad, para garantizar un desarrollo profesional no discriminatorio.

Acción 7: Publicar periódicamente y por un medio accesible a todo el personal de la Universidad, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Objetivos Generales:

1. Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal de la Universidad CEU Cardenal Herrera, permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la organización, procurando que sean compatibles con los requerimientos del puesto ejercido en la Universidad.

ACCIONES

Acción 1: Comunicar y actualizar el Campus de Conciliación Familiar para el personal laboral de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Acción 2: Comunicar y actualizar el sistema de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación familiar, laboral y personal.

Acción 3: Comunicar y actualizar el servicio de acogida para hijos e hijas del personal laboral con el fin de conciliar el horario laboral y el escolar.

Acción 4: Estudiar la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan.

Acción 5: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Acción 6: Informar, publicitar y promover entre los/las empleados/as la existencia y el uso de medidas implantadas por la Universidad en materia de conciliación.

Acción 7: Garantizar que las personas que ocupan cargos no cesen en situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo, permiso de maternidad, paternidad o permiso de lactancia. En estos supuestos, se designará una persona que la sustituya interinamente mientras dura la situación de baja.

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Retribuciones

Objetivos Generales:

1. Velar para que se mantengan los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo en el sistema retributivo de la Universidad.
2. Revisar los complementos retributivos existentes, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y respeto a los principios del Plan.

ACCIONES

Acción 1: Elaborar un estudio retributivo, diferenciando por sexo, en la que se analicen los ingresos salariales incluyendo complementos salariales, categorías profesionales y tipos de contrato.

Acción 2: Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

Acción 3: Analizar si los puestos donde predomina la presencia de mujeres están peor valorados respecto a los que predominan los hombres.

Acción 4: Incentivar la formación de puestos directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias en el ejercicio de sus cargos que pudiesen derivar en sesgos retributivos.

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Salud laboral

Objetivos Generales:

1. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en su puesto de trabajo.
2. Asegurar que todas las personas que trabajan en la Universidad CEU Cardenal Herrera conozcan las medidas implantadas para detectar, combatir, resolver y prevenir situaciones de acoso laboral o de discriminación por razón de sexo.

ACCIONES

Acción 1: Mantener actualizado el protocolo de actuación en materia de acoso laboral.

Acción 2: Dotar de mayor visibilidad al protocolo de actuación en materia de acoso laboral.

Acción 3: Llevar a cabo encuestas de valoración sobre de la situación de acoso laboral en la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Acción 4: Mantener actualizado el procedimiento general para garantizar la protección a la maternidad en el ámbito laboral.

Acción 5: Incrementar la información sobre el procedimiento general para garantizar la protección a la maternidad y sobre las medidas e instrumentos contenidos en el mismo.

Acción 6: Promover y garantizar las actividades deportivas fomentando la presencia de mujeres en el deporte.

PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

Comunicación y lenguaje no sexista

Objetivos Generales:

1. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos y formas (oral y escrito, verbal y no verbal).
2. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.

ACCIONES

Acción 1: Redacción del manual CEU de lenguaje no sexista específico del ámbito universitario.

Acción 2: Revisión del uso del lenguaje en la web y redes sociales de la Universidad.

Acción 3: Revisión de la documentación académica y de servicios generales por toda la Universidad, desde el punto de vista de lenguaje no sexista.

Acción 4: Elaboración de infografías para dar a conocer determinados aspectos sobre el uso del lenguaje a toda la comunidad universitaria.

Acción 5: Organizar actos institucionales de sensibilización en torno a la celebración de los días 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 25 de noviembre (Día Internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y otros.

Acción 6: Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la sociedad y a la ciencia.

Acción 7: Concienciar al alumnado de la necesidad de implementar la normativa de igualdad en todos los espacios de vida universitaria.

MUCHAS GRACIAS