

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2015-2018)

18 de Febrero de 2016



CEU

*Universidad
Cardenal Herrera*

Dirección Corporativa de Personas

Unidad de Igualdad de la UCH-CEU

PUNTO DE PARTIDA DEL II 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.

2009: Creación de la **Unidad de Igualdad** en la UCH.

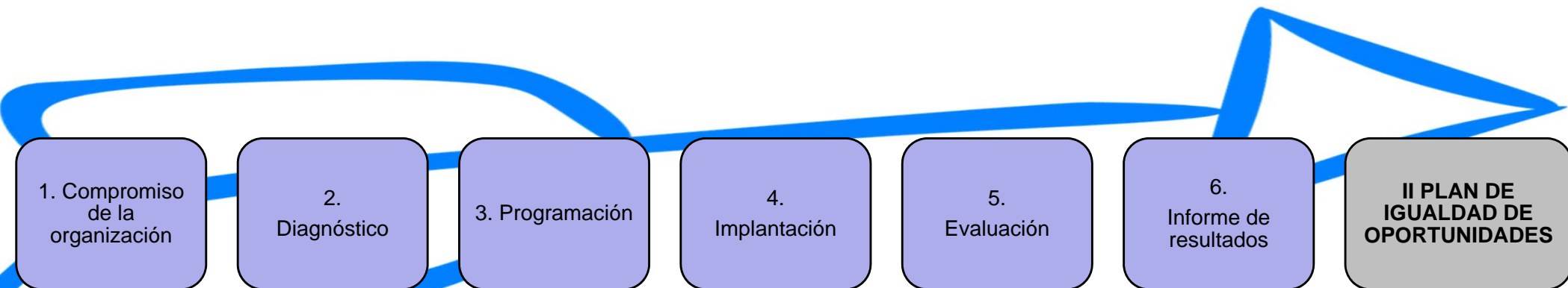
20 de diciembre de 2013: Constitución del Consejo Asesor de la Unidad de Igualdad

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

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

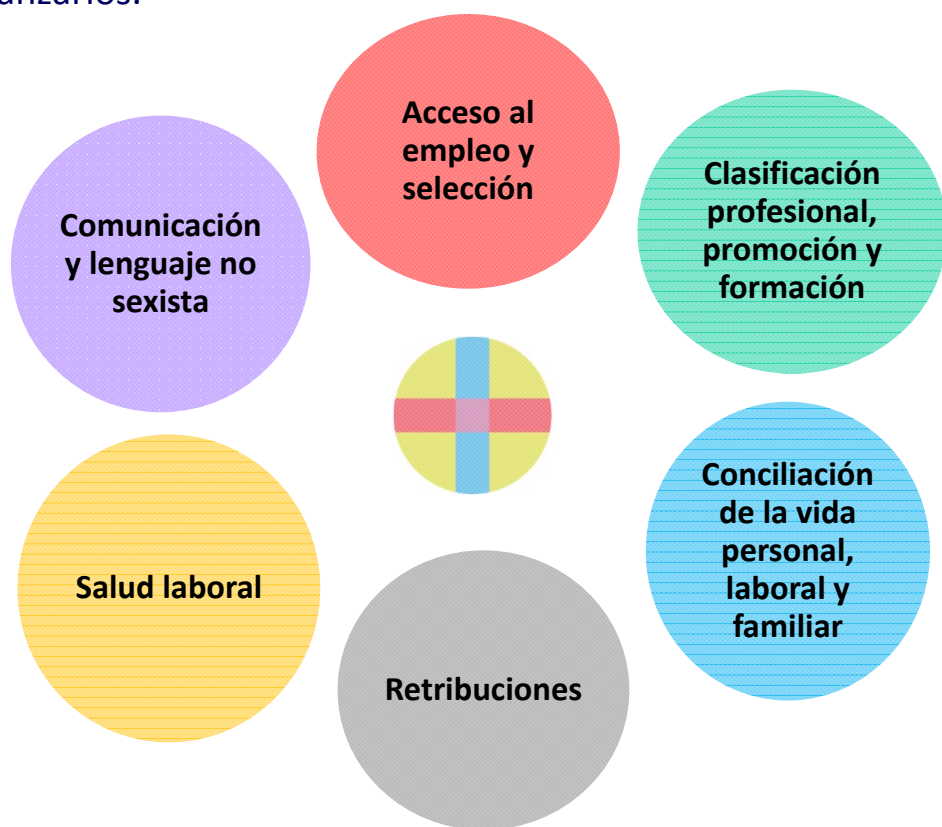


I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2012-2014)



PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2015-2018) 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: 2015 – Agosto 2018

Índice de ejecución anual del I Plan de Igualdad (2012-2014)

	Nº	%
Realizadas	22	73,33%
En Proceso	8	26,67%
No realizadas	0	0%
Total	30	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: Mantener y mejorar, en su caso, en todas las fases del proceso de selección los procedimientos y políticas de carácter objetivo, para continuar valorando las candidaturas en base a la idoneidad de las personas a los puestos de trabajo ofertados y garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

Acción 2: Analizar las candidaturas recibidas en el reclutamiento del Portal del Candidato, desagregando los datos por sexo y establecer un plan de mejora en su caso.

Acción 3: Recoger estadísticamente y desagregados por sexo, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

Acción 4: Diseñar una formación continua en materia de igualdad de oportunidades para todas las personas implicadas en los procesos de selección. Llevar a cabo una formación especial en materia de igualdad para aquellos cargos de cada Facultad implicados directamente en el proceso de selección del PDI.

Acción 5: Coordinación con la Unidad de Igualdad para recoger propuestas que contribuyan a la mejora continua de esta área.

Acción 6: Revisar y modificar, en su caso, la normativa para promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales académicos para la promoción del profesorado.

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: Continuar analizando y mejorar, en su caso, los mecanismos de análisis de los planes de carrera dentro de la Universidad CEU Cardenal Herrera, de forma que se garantice un desarrollo profesional no discriminatorio.

Acción 2: Seguir con la inclusión dentro del Plan de Formación de la Universidad CEU Cardenal Herrera, acciones formativas específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción 3: Valorar la impartición de cursos de formación y reciclaje profesional para todas aquellas personas que, en situación de excedencia por motivos familiares o permisos de maternidad, se reincorporan a la Universidad.

Acción 4: Valorar las nuevas plataformas online adoptadas por nuestra Universidad, para impartir formación en materia de igualdad.

Acción 5: Seguir con la incorporación en el diseño del Plan de Formación de soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que no pueden asistir presencialmente a cursos de formación, para personal en situación de permiso, excedencia, baja o situaciones similares.

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: Mantenimiento y mejora del Campus de Conciliación Familiar para el personal de la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Acción 2: Profundización en el proyecto de flexibilidad horaria. La acción propuesta va encaminada a mantener y revisar periódicamente el sistema de flexibilidad horaria, intentando conciliar las necesidades manifestadas por el personal de la Universidad y las necesidades de la Universidad, especialmente de apertura y atención al público, así como el mantenimiento adecuado de servicios esenciales para la Universidad.

Acción 3: Desarrollo de un servicio de acogida para hijos e hijas del personal laboral. La acción propuesta va encaminada a mantener el servicio, revisar sus implicaciones en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como estudiar la viabilidad de recursos para ampliarlo al personal docente e investigador de la Universidad CEU Cardenal Herrera, teniendo en cuenta sus distintas necesidades.

Acción 4: Analizar los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción y compromiso cumplimentada por el personal laboral de la Universidad CEU Cardenal Herrera y crear acciones vinculadas con los resultados obtenidos.

Acción 5: Promover el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan.

Acción 6: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Acción 7: Promover que las reuniones se desarrollen en horario laboral.

Acción 8: Informar, publicitar y promover entre los empleados y empleadas la existencia y el uso de las medidas implantadas por la Universidad en materia de Conciliación.

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: Garantizar la equidad retributiva por razón de género en el caso de los complementos asociados a cualquier tipo de cargo.

Acción 2: Incentivar la formación de puestos directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias.

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 género.

ACCIONES

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

Acción 2: Incrementar la difusión de la existencia del protocolo de actuación en materia de acoso laboral a los trabajadores.

Acción 3: Incrementar la información sobre medidas para hacer frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Acción 4: Llevar a cabo encuestas de valoración sobre de la situación de acoso laboral en la Universidad CEU Cardenal Herrera.

Acción 5: Mantener actualizado el procedimiento general para garantizar la protección a la maternidad en el ámbito laboral.

Acción 6: Incrementar la información sobre el procedimiento general para garantizar la protección a la maternidad en el ámbito laboral y sobre las medidas e instrumentos contenidos en el mismo.

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: Promover la utilización de las recomendaciones existentes en el manual de uso no sexista del lenguaje no sexista elaborado por la Generalitat Valenciana, para que ayude a resolver cualquier duda que pueda surgir respecto a la aplicación de las recomendaciones existentes.

Acción 2: Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos, teniendo en cuenta la internalización que se está produciendo en nuestra Universidad, y la necesidad de adecuar el lenguaje no sexista a otros idiomas.

Acción 3: Incorporar en la página web un apartado donde se puedan recoger iniciativas internacionales (artículos científicos, periodísticos, etc. relacionados con la igualdad de oportunidades) en diferentes idiomas, mayoritariamente francés e inglés, atendiendo al colectivo mayoritario de nuestros alumnos/as internacionales.

Acción 4: Difundir externa e internamente la existencia del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad CEU Cardenal Herrera, tras la puesta en marcha de las acciones previstas en el I Plan.

Acción 5: Seguir dedicando un capítulo de la memoria anual de la Universidad a la igualdad, informando del Plan de Igualdad, de su estado de ejecución y de sus resultados.

Acción 6: Fomentar que las personas que trabajan en la Universidad CEU Cardenal Herrera utilicen una comunicación incluyente y no sexista.

Acción 7: Difusión del servicio que presta la Unidad de Igualdad entre toda la comunidad universitaria a través de las publicaciones CEU, correos electrónicos, panel de la Unidad y el espacio web propio.

Acción 8: Dar a conocer, entre las personas de nueva incorporación, información sobre la existencia del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad CEU Cardenal Herrera a través del Manual de Acogida.

Comunicar con hechos que lo más valioso de nuestra organización son las personas

MUCHAS GRACIAS

...a todos y a todas