

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

UNIVERSIDAD EUROPEA DEL
ATLÁNTICO

2023-2027



Universidad
Europea
del Atlántico



Prólogo

Apostar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en UNEATLANTICO es, además de una cuestión de justicia social, una decisión estratégica que impulsa el pleno desarrollo del talento y las capacidades de toda la plantilla.

Este II Plan de Igualdad, que ha contado con el apoyo de toda la Comisión Negociadora, es una herramienta eficaz, que establece medidas específicas para dar solución a los obstáculos detectados a la igualdad de oportunidades. Además, apuesta por la sensibilización y formación en materia de igualdad de género.

UNEATLANTICO, ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrantes de su plantilla, desarrollando políticas al efecto, en las cuales se recogen importantes medidas en materia de igualdad en términos de formación, prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, entre otras.

OBJETIVOS

¿Para qué sirve este Plan de Igualdad?



Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, promoción de profesionales y condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales del personal, la protección frente al acoso moral, sexual y al acoso por razón de sexo.



Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando que asuman responsabilidades de manera equilibrada.



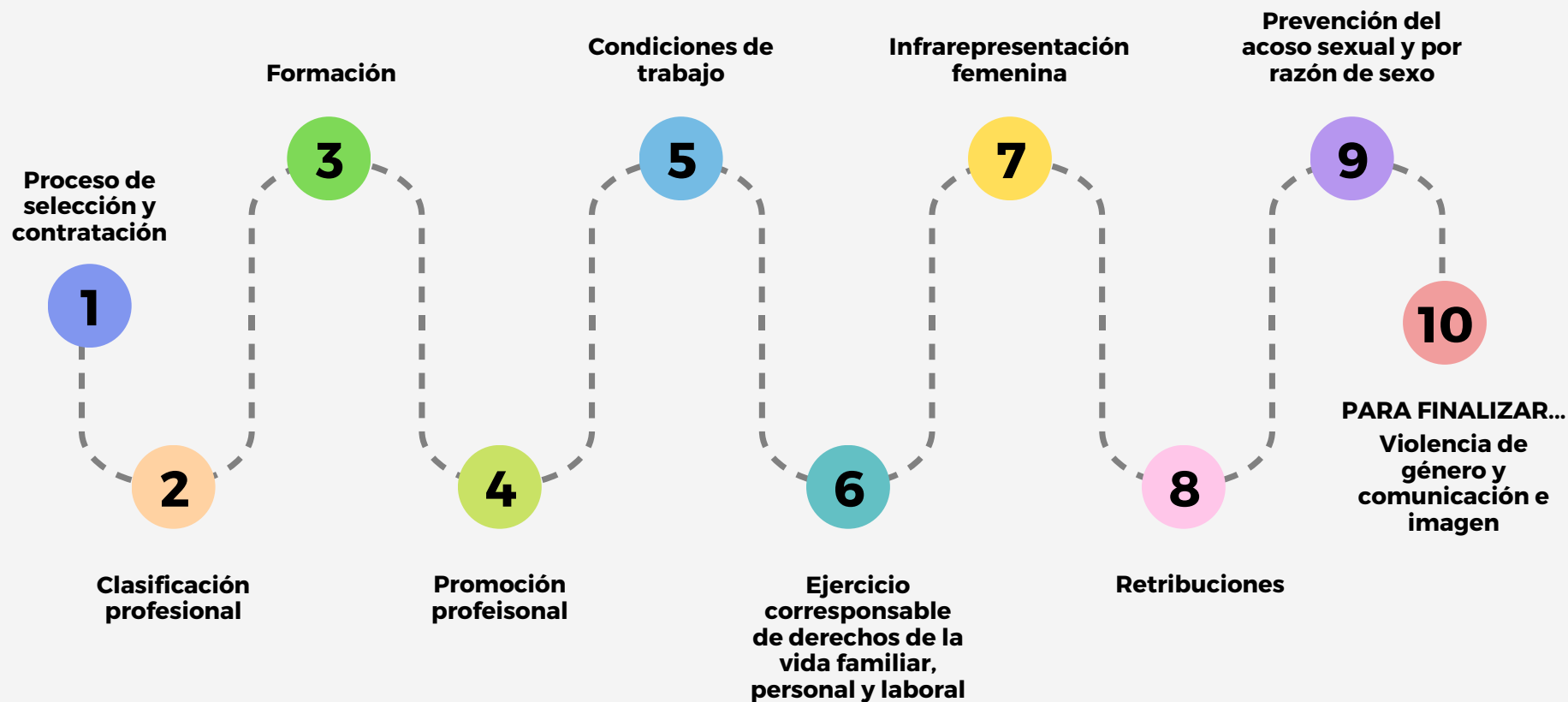
Adecuarse a las normas que se aprueben en materia de igualdad en el tejido empresarial, durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.



Garantizar la igualdad de retribuciones entre el personal de la fundación y hacer uso de una comunicación no sexista.

ÁREAS DE TRABAJO

Vamos a trabajar en...



ÁREA 0: RESPONSABLE IGUALDAD



RESPONSABLE IGUALDAD

Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

INFORMAR



Informar de las acciones a realizar en el PIO a toda la plantilla mediante una publicación anual.

OBJETIVO



CENTRALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS Y RESOLUCIÓN DE CONSULTAS EN UNA PERSONA



ÁREA 1



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 1

FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

Medida 2

UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA QUE GARANTICE LA COBERTURA DE VACANTES EN IGUALDAD DE CONDICIONES.

Medida 3

INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE LAS INCORPORACIONES Y BAJAS POR AÑO Y SEXO, GRUPO, RESPONSABILIDADES, EDAD, BAJAS, ETC.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 1

Procurar la participación equilibrada de hombres-mujeres en la toma de decisiones.

MEDIDA 2

Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.

MEDIDA 3

Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.

MEDIDA 4

Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, grupos profesionales y puestos de trabajo.



ÁREA 3



FORMACIÓN

FAVORECER QUE LAS ACCIONES FORMATIVAS SE DESARROLLEN EN HORARIO LABORAL, SI NO FUERA POSIBLE, COMPENSAR ESE TIEMPO DE FORMACIÓN REALIZADO FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

DISEÑAR UN PLAN ANUAL DE FORMACIÓN POR DEPARTAMENTOS A PARTIR DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES INDIVIDUALES O POR DEPARTAMENTOS.

POSIBILITAR LA SOLICITUD DE NUEVOS CURSOS FORMATIVOS A LA FUNDACIÓN, QUE TENGAN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD DE LA MISMA Y LAS FUNCIONES DEL SOLICITANTE.

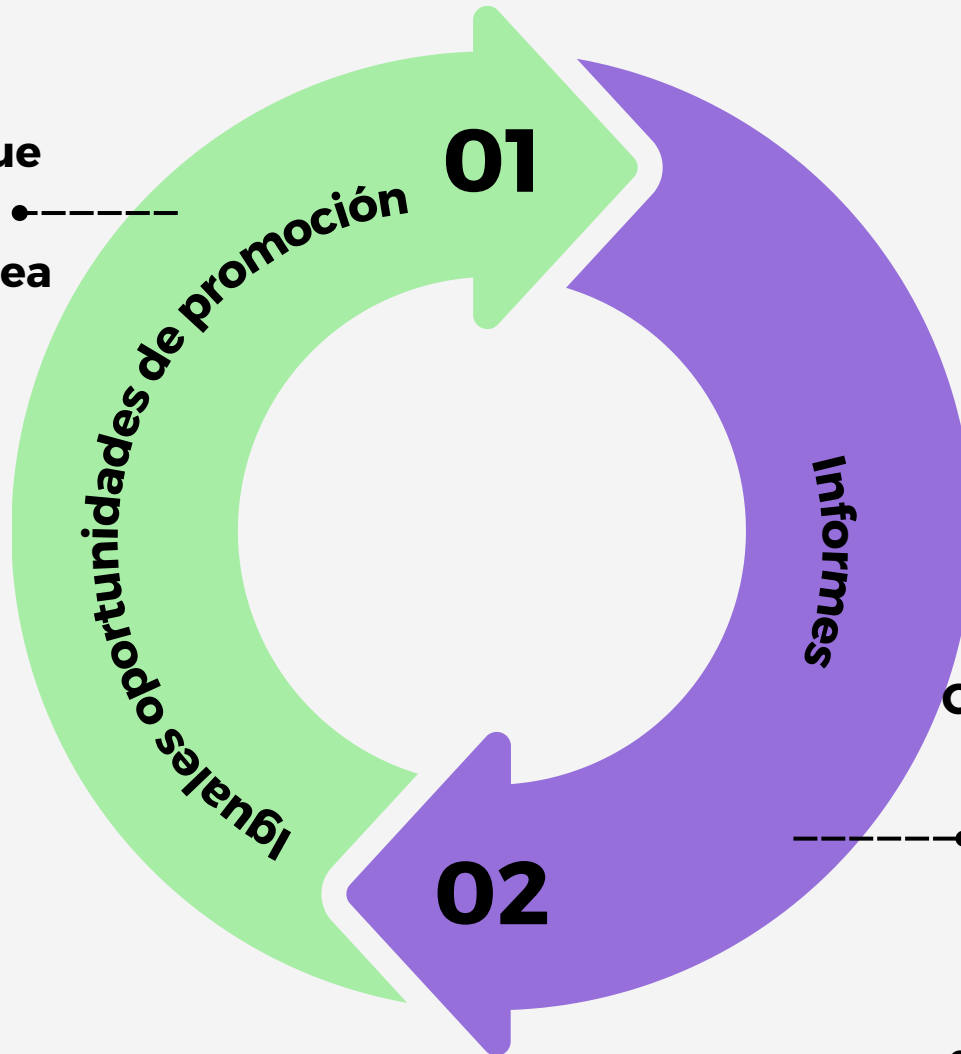
CURSO DE FORMACIÓN DE 65 HORAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DE RRHH RESPONSABLES DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN O PROMOCIÓN.

REALIZACIÓN DE UN CURSO DE 20 HORAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, CONCILIACIÓN, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ETC. PARA TODA LA PLANTILLA.

REGISTRO DE TODA LA FORMACIÓN REALIZADA POR LA PLANTILLA POR SEXO, DEPARTAMENTO, N° DE HORAS, TÍTULOS DE LOS CURSOS, CONTENIDO, HORARIO Y PERMISOS OTORGADOS.

ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, partida o reducida no sea obstáculo para promocionar.



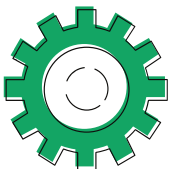
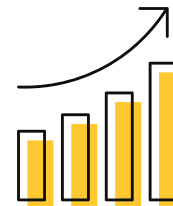
Informe anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las promociones desagregadas por sexo informando del puesto anterior y del puesto al que se ha promocionado.



ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO

INFORME ANUAL

Informe anual con datos de siniestralidad desagregados por sexo y motivo.

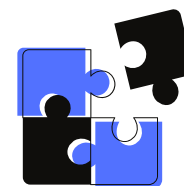


SEGUIMIENTO

Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural.

REGISTRO

Registro de permisos y excedencias desagregados por motivo, sexo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y nivel de formación.



PERMISO NO RETRIBUIDO

Permiso no retribuido pero computable a efectos de cotización de hasta 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género.



ÁREA 6

EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL



Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad.

Informe anual a la Comisión de Seguimiento de solicitudes y denegaciones de permisos por conciliación y corresponsabilidad desagregado por sexo.

Flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas a cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de edad y familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria con posibilidad de permiso no retribuido y computable a efectos de cotización, máximo de 3 meses en caso de enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de edad o familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación.

ÁREA 7

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MÉRITO Y CAPACIDAD

Comprobar que los procesos de promoción profesional se basen en principios de mérito y capacidad profesional.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

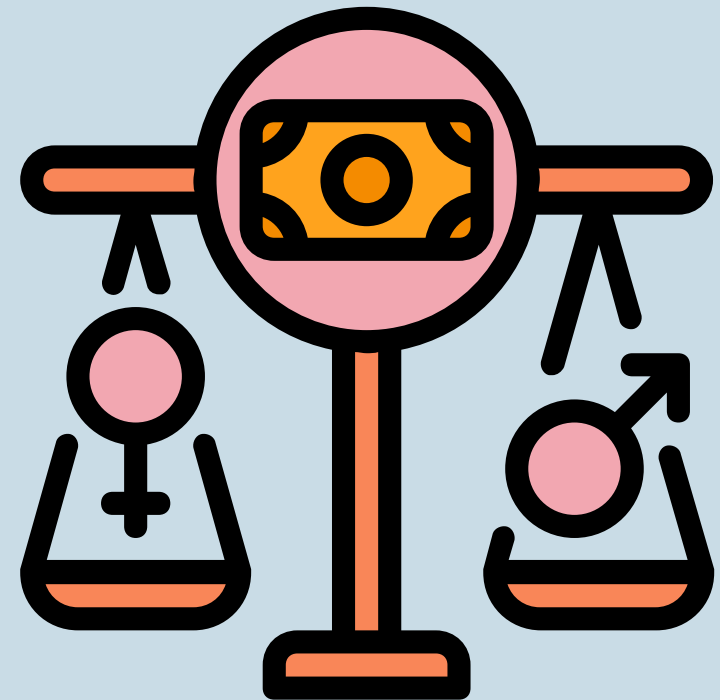
Aunque no existe infrarrepresentación en UNEATLANTICO, a igualdad de idoneidad, en el acceso o promoción, se dará preferencia al sexo infrarrepresentado.

ÁREA 8

RETRIBUCIONES

✓ IMPLEMENTAR MEDIDAS CORRECTORAS EN CASO DE BRECHA SALARIAL

✓ REGISTRO RETRIBUTIVO ANUAL CONFORME A LA HERRAMIENTA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD.



ÁREA 9: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



ÁREA 10: VIOLENCIA DE GÉNERO



PROTOCOLO

Elaborar un protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.

CAMPAÑAS

Realizar y difundir campañas contra la violencia de género.



DIFUSIÓN DERECHOS

Difundir entre la plantilla los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.



ÁREA 11

COMUNICACIÓN E IMAGEN

COMUNICACIÓN

Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas

HERRAMIENTAS

Mostrar herramientas de lenguaje no sexista que se aplique en todas las comunicaciones externas e internas.

REVISIÓN DOCUMENTAL

Revisión de los documentos internos, actualización y realización de las modificaciones pertinentes, en los casos que proceda, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

CAMPAÑAS

Realizar campañas en materia de igualdad de género.



Universidad
Europea
del Atlántico