



**2° Plan de Igualdad de
Oportunidades
Fundación Universidad San Jorge**

Abril de 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	7
I. CONCEPTOS.....	7
II. OBJETIVOS	9
III. CARACTERÍSTICAS.....	10
IV. DIAGNÓSTICO	11
V. PROGRAMA DE ACTUACIÓN	11
ÁREA ACCESO Y SELECCIÓN.....	12
ÁREA FORMACIÓN	13
ÁREA PROMOCIÓN.....	14
ÁREA RETRIBUCIÓN.....	15
ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	16
ÁREA COMUNICACIÓN	17
ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.....	18
ÁREA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	19
ALCANCE TEMPORAL	25
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	25

INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre hombres y mujeres es *"hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural"*. La Fundación Universidad San Jorge está obligada por ley a elaborar un plan de igualdad, al contar con más de doscientos cincuenta trabajadores. La entrada en vigor de la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, al tiempo que establece el desarrollo de medidas que promuevan la igualdad efectiva entre varones y mujeres en el entorno laboral, para eliminar posibles discriminaciones de cualquier tipo.

La Fundación Universidad San Jorge, que tiene por misión servir a la sociedad creando y transmitiendo conocimiento y contribuyendo a la formación de personas íntegras y buenos profesionales, ha elaborado un plan de igualdad de oportunidades. Independientemente de la obligación legal, quiere garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las personas que la integran, tanto en el acceso y en la participación como en la permanencia de estas personas, así como en todos los aspectos y procedimientos llevados a cabo en la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y personal para todos los trabajadores. Pone así de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades no sólo entre mujeres y varones, sino también frente a cualquier otra diferencia entre personas, manifiesta o no (donde se incluye a personas con discapacidad, de otras culturas u otros credos...).

Aunque en este documento nos refiramos a la igualdad, no podemos dejar de partir de la base de que todas las personas somos, al tiempo que iguales desde el punto de vista de nuestra estructura antropológica, esencialmente diferentes, porque somos seres únicos e irrepetibles. Esa singularidad está ligada directamente a la idea de dignidad, que trasladada a las personas consiste en el reconocimiento de su valor absoluto: en el valor absoluto de cada persona consiste precisamente su dignidad. Y en esta realidad de la diferencia, hay que destacar un primer contraste entre "persona varón" y "persona mujer", que hace a los dos sexos profundamente distintos, como ha subrayado el filósofo Julián Marías. Partiendo, pues, de la diferencia fundamental que nos hace singulares, no podemos dejar de considerar que el bien común y también la justicia social han de construirse desde esta concepción de la dignidad, desde la que, en otro orden de cosas, es capital la igualdad de oportunidades. A esta igualdad

de oportunidades nos remitimos, dejando claro que, si dicha igualdad es básica en la diferencia de sexos, no lo es menos al considerar cualquier otra diferencia como la discapacidad del tipo que sea, el lugar de origen de las personas, su credo u otras tantas diferencias que nada restan a la dignidad inherente a todo ser humano.

Para evitar confusiones que resten claridad a este planteamiento, se propone la palabra “varón” para designar al ser humano o persona de sexo masculino, en lugar de “hombre”, reservando esta última para el “Ser animado racional, varón o mujer”, tal como figura en la definición de la R. A. E. de los seres humanos en general, varones y mujeres, como tradicionalmente se viene haciendo en español.

DEFINICIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Partiendo, pues, de estas consideraciones sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre personas, se hace referencia al siguiente artículo de la Ley.

Artículo 46. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y varones:

«1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*

- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

La Fundación Universidad San Jorge concibe su Plan de Igualdad de Oportunidades como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre las personas que integran la Universidad y a evitar cualquier discriminación por razón de sexo u otras, partiendo de la preminencia de la persona.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge se estructura en los siguientes apartados:

- I. Conceptos.
- II. Objetivos.
- III. Características.
- IV. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y varones en la Universidad.
- V. Programa de actuación.
- VI. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades.

I. CONCEPTOS

Igualdad de oportunidades entre personas

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre las personas, tanto en el acceso y la participación como en la permanencia de estas personas, así como en todas las áreas, aspectos y procedimientos llevados a cabo en la institución: acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida laboral-personal-familiar, comunicación, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.

Igualdad de trato entre mujeres y varones

«El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Contempla la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

Igualdad de remuneración por razón de sexo

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Sexo

«Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas», según la R. A. E.

Discriminación directa por razón de sexo

«Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable». (Art. 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Discriminación indirecta por razón de sexo

«Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo». (Art. 6.2 y 6.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Principio de igualdad de trato entre varones y mujeres

«Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil». (Art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a todos los trabajadores la compaginación de las responsabilidades en los ámbitos laboral y familiar, así como cuanto pudiera favorecer al desarrollo personal.

Acoso sexual

«Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la presente Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso moral

Es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra u otras, que actúan frente a aquella/s,

de forma sistemática y desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral, y puede suponer un riesgo para la salud.

Acoso por razón de sexo

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

II. OBJETIVOS

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge es garantizar en el ámbito de la Universidad la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativos a acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, comunicación, prevención del acoso, promoción de la salud y prevención de riesgos laborales, en consonancia con los principios y políticas de la Universidad.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Acceso y selección:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

Formación:

2. Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todo el personal de la Universidad.

Promoción y desarrollo profesional:

3. Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre varones y mujeres en la promoción profesional.

Retribución:

4. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo

Conciliación vida laboral y personal:

5. Garantizar la conciliación para el personal de la Fundación Universidad San Jorge y difundir las medidas existentes entre la plantilla.

Comunicación:

6. Velar por una comunicación efectiva interna y externa, libre de signos discriminatorios entre el personal de la Fundación Universidad San Jorge.

Acoso sexual y por razón de sexo:

7. Velar por la prevención de los casos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud:

8. Garantizar la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo.

III. CARACTERÍSTICAS

- Se dirige a todas las personas que trabajan en la Universidad San Jorge, y tiene en cuenta la dignidad de éstas, que no es sino el valor absoluto de cada uno por el hecho mismo de ser persona, según los principios del humanismo cristiano.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes (dirección de la institución, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo; elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo y otras.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Universidad, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

IV. DIAGNÓSTICO

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Fundación Universidad San Jorge ha realizado un diagnóstico sobre la situación actual de la Universidad en materias relativas a: acceso al empleo y selección, promoción, formación, retribución, comunicación, conciliación de la vida personal y profesional, prevención de riesgos laborales y acoso sexual.

Para la obtención de los datos se han utilizado cuestionarios cuantitativos y se ha contado con la participación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la representación legal de trabajadores, y los trabajadores que de forma voluntaria han querido participar (48% de la plantilla).

Este diagnóstico ha permitido detectar las necesidades de la organización en materia de igualdad, así como definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos para su seguimiento.

V. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Según los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos se puede concluir que la Universidad San Jorge es una institución con una composición paritaria, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (52,04% varones y 47,96 % mujeres en noviembre de 2018).

Estos datos quedan confirmados en el informe de diagnóstico (datos cuantitativos y cualitativos) que concluye que en la Universidad no existe discriminación en los procesos de gestión de personas, y la consideran una institución que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

Tras conocer la situación real de la Fundación Universidad San Jorge en igualdad de oportunidades mediante el diagnóstico, pasamos a detallar los aspectos y áreas que velen por mantener y consolidar esta distribución equilibrada y hagan público el compromiso de la Universidad con las políticas de igualdad de oportunidades.

Las acciones se derivan del diagnóstico y de los objetivos que la Fundación Universidad San Jorge se ha propuesto alcanzar en materia de igualdad de oportunidades. Para cada objetivo se proponen acciones de mejora orientadas a:

- Conseguir que la plantilla de la Fundación Universidad San Jorge asuma el principio de igualdad de trato y oportunidades entre personas.

- Adaptar los actuales procesos de gestión del personal de la Fundación Universidad San Jorge, de manera que aseguren una política de igualdad y no discriminación entre varones y mujeres que trabajan en la Universidad o se vayan a incorporar a ella.
- Introducir medidas destinadas a prevenir situaciones de discriminación directa o indirecta.

ÁREA ACCESO Y SELECCIÓN

Diagnóstico

Según el diagnóstico realizado en el curso académico 2018-2019, la composición de la plantilla de la Fundación Universidad San Jorge es una plantilla equilibrada según la Ley de Igualdad (*Disposición adicional primera Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y varones, de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*). Constituyen una excepción los miembros del Consejo Rector, donde se aprecia una presencia solo y exclusivamente de varones frente a mujeres.

Existe un procedimiento para cubrir los procesos de selección, dándose prioridad al reclutamiento interno sobre el externo. La denominación de los puestos, así como las comunicaciones y documentos relativos a los procesos de selección, están redactados con el genérico masculino, si bien los requerimientos del puesto y las pruebas de evaluación (entrevistas, prueba de conocimientos, etc.) no son discriminatorios, al basarse en conocimientos, competencias y valores definidos para cada puesto. En cada proceso de selección participan varias personas de la Universidad, responsables del área y Dirección de Personas.

El 66% de la plantilla percibe que en la Universidad, varones y mujeres tienen la misma posibilidad de acceso en los procesos de selección; el 3% dice que no, y el resto (31%) no se posiciona.

Con el fin de sistematizar y potenciar todavía más la igualdad de oportunidades de acceso a la Universidad, se proponen los siguientes objetivos y acciones en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad:

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
1.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en la redacción de las ofertas de empleo.	Todas las convocatorias de empleo redactadas con lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
1.2 Crear protocolo para sistematizar y estructurar el proceso de selección de personal.	Documento que recoja el procedimiento que se sigue en un proceso de selección.	2019-2020	Dirección de Personas
1.3 Crear el manual de acogida de la Universidad e incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Manual de acogida creado y referencia al plan de igualdad incluido en el mismo.	2020-2021	Dirección de Personas

ÁREA FORMACIÓN

Diagnóstico

Uno de los aspectos básicos para el desarrollo profesional de las personas en la Fundación Universidad San Jorge es la formación.

La oferta formativa de la Universidad se comunica a toda la plantilla a través del Portal del Empleado; existe un procedimiento normalizado para el acceso a las necesidades formativas de cada puesto. Normalmente la formación se realiza en la propia Universidad y dentro del horario de trabajo, lo que facilita el acceso a todos los trabajadores. De todas las personas que han recibido formación en el curso académico 2018-2019, el 56,31% fueron mujeres y el 43,69% varones; este dato evidencia la no discriminación en el acceso a la formación en la Universidad San Jorge.

Consultado el personal de la Universidad sobre el acceso a la formación, el 87,00% de los participantes considera que acceden por igual varones y mujeres, mientras que el 2,00% piensa lo contrario y un 11,00% no se posiciona.

Objetivo 2. Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todo el personal de la Universidad:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
2.1 Promover la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Universidad.	Acciones realizadas para todos los colectivos: PTG y PDI.	2019-2020	Dirección de Personas
2.2 Detección de necesidades formativas para mejorar el desempeño del puesto de trabajo.	Detección de necesidades formativas realizado.	2019-2020	Dirección de Personas
2.3 Desarrollar un programa de acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.	Programa formativo creado.	2020-2021	Dirección de Personas

ÁREA PROMOCIÓN

En la Universidad San Jorge la promoción está relacionada con el cambio de nivel de responsabilidad (promoción vertical) o cambio en el puesto de trabajo (promoción horizontal). En el último curso académico, del total de personas promocionadas por cambio de categoría profesional, por prueba objetivo, el 18,18% fueron mujeres y el 81,82% varones. Respecto a las promociones por antigüedad fueron del 50% de mujeres y 50% varones. Del total de cambios de categoría decididos por la Universidad el 75,00% fueron a mujeres frente al 25% a varones. Se mantiene así la paridad en la distribución de personal promocionado. El número de mujeres promocionadas ha sido mayor que el de varones en ambos tipos de promociones (ascenso de nivel/cambio de categoría por prueba objetiva).

El 50% de encuestados participantes en el estudio perciben que en la Universidad promocionan por igual varones y mujeres; el 13,00% perciben lo contrario, y el 36,00% no se manifiestan. No obstante, se da la circunstancia de que en los puestos de responsabilidad es mayor el número de varones.

Objetivo 3: *garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre varones y mujeres en la promoción profesional:*

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
3.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en los criterios de promoción.	El 100% de los documentos y herramientas utilizan lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
3.2 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción.	El 100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos.	2019-2020	Dirección de Personas
3.3 Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas.	Todas las vacantes son comunicadas a la plantilla.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
3.4 Incorporar mujeres al Consejo Recto según criterios de igualdad, mérito y capacidad.	Presencia de mujeres en el Consejo Rector, en caso de que haya cambios en sus integrantes actuales.	Cuando surjan vacantes.	Rector / Patronato
3.5 Garantizar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado que la variable maternidad/paternidad no constituya un factor de impacto negativo.	Información por escrito al PDI de las opciones de evaluación ante la maternidad/paternidad en el momento que se informa desde DDP de la propuesta de reincorporación tras disfrutar de las prestaciones correspondientes y otros permisos relacionados con la maternidad /paternidad.	2019-2020	VR de Investigación y Posgrado / VR de Política Académica y Profesorado / Dirección de Personas

ÁREA RETRIBUCIÓN

Diagnóstico

La política retributiva en la Fundación Universidad San Jorge está por encima del convenio y viene marcada por el nivel formativo del personal docente (área Académica) y por el grado de responsabilidad del puesto (área de Gestión).

Los datos cuantitativos del estudio de diagnóstico realizado muestran paridad y composición equilibradas –o próximo a ella– en prácticamente todas las bandas salariales, excepto en las bandas más altas, que muestran una presencia mayoritaria de varones sobre mujeres, y que corresponde a los puestos de más responsabilidad.

El 52% de encuestados participantes en el estudio perciben que, en la Universidad, ante el mismo trabajo, se recibe la misma retribución; el 3,00% perciben lo contrario, y el 45,00% no se manifiestan.

Objetivo 4: garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo del mismo valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
4.1 Establecer una política retributiva clara y transparente, que incluya todos los puestos de trabajo.	Política retributiva difundida.	2019-2020	Dirección de Personas
4.2 Incluir en la política retributiva la definición y condiciones de todos los complementos.	Política retributiva difundida incluyendo definición y condiciones de todos los complementos.		
4.3 Incluir en el anexo de retribución variable como afectan los días de maternidad, paternidad, acumulación de las horas de lactancia, etc. en el pago de objetivos.	Información incluida en el anexo que firman todos los trabajadores con retribución variable.		

ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Diagnóstico

Un 31,00% de los participantes en el diagnóstico manifiesta conocer las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la Universidad; un 69,00% de participantes, sin embargo, no conoce las medidas de conciliación existentes. Los datos también muestran que las excedencias por cuidados familiares y la reducción de jornada las solicitan mayoritariamente las trabajadoras.

La Universidad muestra interés en una distribución del tiempo de trabajo orientada a facilitar la conciliación, como se demuestra, con las iniciativas que la Universidad ha implantado para favorecer la conciliación al final del curso académico 2018-2019.

Objetivo 5: garantizar en igualdad de condiciones la conciliación para el personal de la Fundación Universidad San Jorge y difundir las medidas existentes entre la plantilla:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
5.1 Lograr la certificación de efr (Empresa Familiarmente Responsable).	Certificación obtenida.	2019-2020	Dirección de Personas
5.2 Implantación de acciones de mejora de los derechos y permisos legales de conciliación: horas para acudir al médico, para atender asuntos personales, mejora en el permiso por hospitalización de un familiar, etc.	2 acciones implantadas.	2019-2020	Dirección de Personas
5.3 Implantar acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo, tanto para el PTG como para el PDI.	2 acciones realizadas.	2019-2021	Dirección de Personas
5.4 Adecuar los horarios y jornadas al calendario escolar.	Medidas implantadas.	2020-2021	Dirección de Personas

ÁREA COMUNICACIÓN

Diagnóstico

Los resultados obtenidos en el diagnóstico indican que en la Universidad San Jorge existen canales de comunicación. La propia Universidad y los representantes de los trabajadores consideran que se pueden presentar opiniones y sugerencias por medio de diversos canales.

Objetivo 6: velar por una comunicación efectiva interna y externa, libre de signos discriminatorios entre el personal de la Fundación Universidad San Jorge:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
6.1 Difusión del nuevo Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Comunicado enviado.	2019-2020	Dirección de Personas
6.2 Revisión del lenguaje y de las imágenes utilizadas en las comunicaciones, internas y externas.	Revisión del lenguaje realizada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Comunicación y Marketing
6.3 Difusión de las formas de contactar con el Comité de Igualdad así como de las funciones encomendadas.	Acción de difusión realizada.	2019-2020	Comité de Igualdad

ÁREA PREVENCIÓN DEL ACOSO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

Diagnóstico

La Fundación Universidad San Jorge dispone de un protocolo de actuación contra posibles situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo. La opinión de la plantilla participante varía en este ámbito: un 23,00% de participantes manifiestan que sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo; un 53,00% no sabría, mientras que el resto no se manifiestan.

Objetivo 7: velar por la prevención de los casos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
7.1 Difusión periódica, al menos anualmente, del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través del medio que se considere oportuno.	Protocolo difundido.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
7.2 No establecer ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda elegir libremente la que resulte más cómoda.	Incluir ambas cuestiones en la instrucción de entrega de vestuario y/o EPI's.	2019-2020	Dirección de Personas
7.3 Adaptar el vestuario a las características físicas de la mujer en estado de gestación.			

ÁREA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Diagnóstico

Como queda recogido en el diagnóstico, la Universidad San Jorge se ajusta a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en normas y procedimientos de trabajo y salud laboral específicos del sector, además promueve campañas de sensibilización y formación en materia de salud laboral dirigidas a toda la plantilla.

Los datos cuantitativos reflejan que el mismo porcentaje de trabajadores que de trabajadoras han causado baja el último año por accidente de trabajo, sin embargo, el porcentaje de trabajadoras que han causado baja por incapacidad temporal es mucho más elevado que el de trabajadores (65,63% de mujeres, frente al 34,37% de hombres).

Objetivo 8: Garantizar la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo:

ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
8.1 Considerar las posibles diferencias por razón de sexo en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.	Evaluaciones realizadas y medidas planificadas.	2021-2022	Dirección de Personas
8.2 Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas específicas: detección de cáncer de próstata y de cáncer de mama u otras similares.	Pruebas específicas propuestas a la plantilla.	2019-2020	Dirección de Personas

Resumen de áreas, objetivos, acciones e indicadores

ÁREA		OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE
1	ACCESO Y SELECCIÓN	Garantizar en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.	1.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en la redacción de las ofertas de empleo.	Todas las convocatorias de empleo redactadas con lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
			1.2 Crear protocolo para sistematizar y estructurar el proceso de selección de personal.	Documento que recoja el procedimiento que se sigue en un proceso de selección.	2019-2020	Dirección de Personas
			1.3 Crear el manual de acogida de la Universidad e incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Manual de acogida creado y referencia al plan de igualdad incluido en el mismo.	2020-2021	Dirección de Personas
2	FORMACIÓN	Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todo el personal de la universidad.	2.1 Promover la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Universidad.	Acciones realizadas para todos los colectivos: PTG y PDI.	2019-2020	Dirección de Personas
			2.2 Detección de necesidades formativas para mejorar el desempeño del puesto de trabajo.	Detección de necesidades formativas realizado.	2019-2020	Dirección de Personas
			2.3 Desarrollar un programa de acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.	Programa formativo creado.	2020-2021	Dirección de Personas
3	PROMOCIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación	3.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en los criterios de promoción.	El 100% de los documentos y herramientas utilizan lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas

		entre varones y mujeres en la promoción profesional.	3.2 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción.	El 100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos.	2019-2020	Dirección de Personas
			3.3 Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas.	Todas las vacantes son comunicadas a la plantilla.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
			3.4 Incorporar mujeres al Consejo Recto según criterios de igualdad, mérito y capacidad.	Presencia de mujeres en el Consejo Rector, en caso de que haya cambios en sus integrantes actuales.	Cuando surjan vacantes.	Rector / Patronato
			3.5 Garantizar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado que la variable maternidad/paternidad no constituya un factor de impacto negativo.	Información por escrito al PDI de las opciones de evaluación ante la maternidad/paternidad en el momento que se informa desde DDP de la propuesta de reincorporación tras disfrutar de las prestaciones correspondientes y otros permisos relacionados con la maternidad /paternidad.	2019-2020	VR de Investigación y Posgrado / VR de Política Académica y Profesorado / Dirección de Personas
4	RETRIBUCIÓN	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no	4.1 Establecer una política retributiva clara y transparente, que incluya todos los puestos de trabajo.	Política retributiva difundida.	2019-2020	Dirección de Personas
			4.2 Incluir en la política retributiva la definición y condiciones de todos los complementos.	Política retributiva difundida incluyendo definición y condiciones de todos los complementos.		

		existencia de diferencias salariales por razón de sexo.	4.3 Incluir en el anexo de retribución variable como afectan los días de maternidad, paternidad, acumulación de las horas de lactancia, etc. en el pago de objetivos.	Información incluida en el anexo que firman todos los trabajadores con retribución variable.		
5	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	Garantizar la conciliación para el personal de la Fundación Universidad San Jorge y difundir las medidas existentes entre la plantilla.	5.1 Lograr la certificación de efr (Empresa Familiarmente Responsable).	Certificación obtenida.	2019-2020	Dirección de Personas
			5.2 Implantación de acciones de mejora de los derechos y permisos legales de conciliación: horas para acudir al médico, para atender asuntos personales, mejora en el permiso por hospitalización de un familiar, etc.	2 acciones implantadas.	2019-2020	Dirección de Personas
			5.3 Implantar acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo, tanto para el PTG como para el PDI.	2 acciones realizadas.	2019-2020	Dirección de Personas
			5.4 Adecuar los horarios y jornadas al calendario escolar.	Medidas implantadas.	2020-2021	Dirección de Personas

6	COMUNICACIÓN	Velar por una comunicación efectiva interna y externa, libre de signos discriminatorios entre el personal de la Fundación Universidad San Jorge	6.1 Difusión del nuevo Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Comunicado enviado.	2019-2020	Dirección de Personas
			6.2 Revisión del lenguaje y de las imágenes utilizadas en las comunicaciones, internas y externas.	Revisión del lenguaje realizada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Comunicación y Marketing
			6.3 Difusión de las formas de contactar con el Comité de Igualdad así como de las funciones encomendadas.	Acción de difusión realizada.	2019-2020	Comité de Igualdad
7	PREVENCIÓN DEL ACOSO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	Velar por la prevención de los casos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo	7.1 Difusión periódica, al menos anualmente, del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través del medio que se considere oportuno.	Protocolo difundido.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas
			7.2 No establecer ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda elegir libremente la que resulte más cómoda.	Incluir ambas cuestiones en la instrucción de entrega de vestuario y/o EPI's.	2019-2020	Dirección de Personas
			7.3 Adaptar el vestuario a las características físicas de la mujer en estado de gestación.			

8	PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Garantizar la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo	8.1 Considerar las posibles diferencias por razón de sexo en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.	Evaluaciones realizadas y medidas planificadas.	2021-2022	Dirección de Personas
			8.2 Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas específicas: detección de cáncer de próstata y de cáncer de mama u otras similares.	Pruebas específicas propuestas a la plantilla.	2019-2020	Dirección de Personas

ALCANCE TEMPORAL

El alcance temporal del Plan de Igualdad de Oportunidades extiende su vigencia hasta el final del curso 2022-2023 (31 de agosto de 2023).

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

En la Fundación Universidad San Jorge existe el Comité de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupa de promocionar la igualdad de oportunidades en la Universidad, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y varones, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Dicho Comité la componen cuatro miembros (dos por parte de la dirección y dos miembros del Comité de Empresa), así como una asesora externa, que colabora de forma permanente en la revisión del Plan.

El Comité de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge tiene el cometido de velar por la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Para la valoración del grado de ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, se prevé realizar un seguimiento bianual, cumplimentando los siguientes registros.

Seguimiento del Plan

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	FECHA DE IMPLANTACIÓN	RESPONSABLE	ESTADO (*)	ACCIONES CORRECTIVAS	
1	ACCESO Y SELECCIÓN	Garantizar en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.	1.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en la redacción de las ofertas de empleo.	Todas las convocatorias de empleo redactadas con lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.			
			1.2 Crear protocolo para sistematizar y estructurar el proceso de selección de personal.	Documento que recoja el procedimiento que se sigue en un proceso de selección.	2019-2020	Dirección de Personas		
			1.3 Crear el manual de acogida de la Universidad e incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades.	Manual de acogida creado y referencia al plan de igualdad incluido en el mismo.	2020-2021	Dirección de Personas		
2	FORMACIÓN	Promover la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias de todo el personal de la universidad.	2.1 Promover la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Universidad.	Acciones realizadas para todos los colectivos: PTG y PDI.	2019-2020	Dirección de Personas		
			2.2 Detección de necesidades formativas para mejorar el desempeño del puesto de trabajo.	Detección de necesidades formativas realizado.	2019-2020	Dirección de Personas		
			2.3 Desarrollar un programa de acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.	Programa formativo creado.	2020-2021	Dirección de Personas		
3	PROMOCIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre varones y mujeres en la promoción profesional.	3.1 Utilizar lenguaje no discriminatorio en los criterios de promoción.	El 100% de los documentos y herramientas utilizan lenguaje no discriminatorio.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas		
			3.2 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción.	El 100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos.	2019-2020	Dirección de Personas		

		3.3 Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas.	Todas las vacantes son comunicadas a la plantilla.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas		
		3.4 Incorporar mujeres al Consejo Recto según criterios de igualdad, mérito y capacidad.	Presencia de mujeres en el Consejo Rector, en caso de que haya cambios en sus integrantes actuales.	Cuando surjan vacantes.	Rector / Patronato		
		3.5 Garantizar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado que la variable maternidad/paternidad no constituya un factor de impacto negativo.	Información por escrito al PDI de las opciones de evaluación ante la maternidad/paternidad en el momento que se informa desde DDP de la propuesta de reincorporación tras disfrutar de las prestaciones correspondientes y otros permisos relacionados con la maternidad /paternidad.	2019-2020	VR de Investigación y Posgrado / VR de Política Académica y Profesorado / Dirección de Personas		
4	RETRIBUCIÓN	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.	4.1 Establecer una política retributiva clara y transparente, que incluya todos los puestos de trabajo.	Política retributiva difundida.	2019-2020	Dirección de Personas	
			4.2 Incluir en la política retributiva la definición y condiciones de todos los complementos.	Política retributiva difundida incluyendo definición y condiciones de todos los complementos.			
			4.3 Incluir en el anexo de retribución variable como afectan los días de maternidad, paternidad, acumulación de las horas de lactancia, etc. en el pago de objetivos.	Información incluida en el anexo que firman todos los trabajadores con retribución variable.			

5	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	Garantizar la conciliación para el personal de la Fundación Universidad San Jorge y difundir las medidas existentes entre la plantilla.	5.1 Lograr la certificación de efr (Empresa Familiarmente Responsable).	Certificación obtenida.	2019-2020	Dirección de Personas		
			5.2 Implantación de acciones de mejora de los derechos y permisos legales de conciliación: horas para acudir al médico, para atender asuntos personales, mejora en el permiso por hospitalización de un familiar, etc.	2 acciones implantadas.	2019-2020	Dirección de Personas		
			5.3 Implantar acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo, tanto para el PTG como para el PDI.	2 acciones realizadas.	2019-2020	Dirección de Personas		
			5.4 Adecuar los horarios y jornadas al calendario escolar.	Medidas implantadas.	2020-2021	Dirección de Personas		
6	COMUNICACIÓN	Velar por una comunicación efectiva interna y externa, libre de signos discriminatorios entre el personal de la Fundación Universidad San Jorge	6.1 Difusión del nuevo Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Comunicado enviado.	2019-2020	Dirección de Personas		
			6.2 Revisión del lenguaje y de las imágenes utilizadas en las comunicaciones, internas y externas.	Revisión del lenguaje realizada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Comunicación y Marketing		

			6.3 Difusión de las formas de contactar con el Comité de Igualdad así como de las funciones encomendadas.	Acción de difusión realizada.	2019-2020	Comité de Igualdad		
7	PREVENCIÓN DEL ACOSO, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	Velar por la prevención de los casos de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo	7.1 Difusión periódica, al menos anualmente, del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través del medio que se considere oportuno.	Protocolo difundido.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Dirección de Personas		
			7.2 No establecer ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda elegir libremente la que resulte más cómoda.	Incluir ambas cuestiones en la instrucción de entrega de vestuario y/o EPI's.	2019-2020	Dirección de Personas		
			7.3 Adaptar el vestuario a las características físicas de la mujer en estado de gestación.					
8	PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Garantizar la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo	8.1 Considerar las posibles diferencias por razón de sexo en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.	Evaluaciones realizadas y medidas planificadas.	2021-2022	Dirección de Personas		
			8.2 Incluir en los reconocimientos médicos anuales pruebas específicas: detección de cáncer de próstata y de cáncer de mama u otras similares.	Pruebas específicas propuestas a la plantilla.	2019-2020	Dirección de Personas		

(*) % de desarrollo del objetivo: ● plenamente cumplido, ● correcto desarrollo, ● abandonado o inalcanzable,