

GUIA PARA LA ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

0. Presentación

En este epígrafe, se sugiere que se incluyan algunas informaciones y datos que sitúen la elaboración del Plan de Igualdad en el marco normativo/legal (autonómico, nacional e internacional) y en el contexto institucional y organizacional de la Universidad de Extremadura. Se recomienda que se haga mención al proceso de elaboración del documento.

Los siguientes subepígrafes sirven de propuesta para enmarcar el Plan en la institución:

1. ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada.

2. ¿Qué significa en las organizaciones laborales?

La igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera académica, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

En cualquier ámbito la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres exige la eliminación de los impedimentos que, basados en el sexo de una persona limitan su participación.

3. Beneficios de la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales

- un equipo de trabajo motivado
- una plantilla implicada en la organización y comprometida con ella
- trabajadoras y trabajadores que aportan su experiencia
- una comunicación interna fluida
- un personal que comparte la cultura, los valores y los objetivos de la universidad
- un equipo de trabajo adaptable a nuevas formas de trabajo
- mayor flexibilidad
- un proceso de aprendizaje continuo en el cual cada persona desarrolla estrategias, tácticas y técnicas de manera que se aporta y se aprende de las demás y de los demás.
- mayor productividad
- mejor gestión del tiempo y de la planificación del tiempo de trabajo
- una imagen externa más actual, moderna y valorada de la universidad

4. Proceso de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

4.1 Diagnóstico

Se trata de conocer la situación de la universidad en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su objetivo es identificar qué áreas necesitan ser modificadas

4.2 Definición y desarrollo del Plan de Igualdad

A partir del diagnóstico se define y se implementa. Sus objetivos han de ser:

- promover el cambio en la cultura de la organización integrando la igualdad de oportunidades en su gestión y actividad
- reducir los desequilibrios detectados previamente
- prevenir posibles desequilibrios futuros

Debe ser dotado de recursos humanos y materiales suficientes para su realización.

Identificará a todas las personas implicadas, especialmente la dirección como responsable de su ejecución

4.3 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación de los resultados y efectos de las prácticas desarrolladas y los procesos en la Universidad, especialmente las que tienen que ver con la gestión de los recursos humanos.

Permite la revisión de las prácticas en función de los resultados de la evaluación para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad en la Universidad.

5. Marco normativo

1. Diagnóstico

Propuesta de contenidos básicos que debe contener:

Dimensión de análisis	Contenidos	Persona responsable y plazo
La Universidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura y principios organizacionales - Objetivos - Responsabilidad social de la Universidad 	
Datos de profesorado desagregados por sexos	<ul style="list-style-type: none"> - Categorías - Tipo de contrato, categorías - Jornada - Distribución por titulaciones y facultades - Categoría - Facultad y campo científico 	
Datos sobre producción científica y promoción del profesorado desagregados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Promociones a Cátedra en los últimos 5 años - Tesis doctorales leídas campo científico - Becas de investigación concedidas campo científico 	
Distribución del PAS desagregados por sexos	<ul style="list-style-type: none"> - Funcionario: categorías (niveles) - Laboral: categorías - Evolución de las promociones en los últimos 5 años 	
Distribución de los estudiantes desagregados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Campo científico - Facultades y titulación - Alumnado erasmus y séneca - Premios extraordinarios - Alumnado distinguido - Equipo rectoral 	
Participación en órganos de representación, colegiados etc desagregados por sexos	<ul style="list-style-type: none"> - Consejo de Gobierno - Claustro - Consejo Social - Juntas de Facultad - Consejos de Departamento - Departamentos - Equipos directivos de facultades - Consejos de estudiantes de centros - Consejo de Estudiantes de la UEx - Junta de PDI - Comité de empresa de PDI - Junta de PAS - Comité de empresa de PAS - Defensor/a del Universitario/-a - Secretariados - Unidades - Oficinas - Asociaciones 	

- Servicios

Políticas y prácticas de recursos humanos

- Lenguaje utilizado en las convocatorias y en el resto de documentos
- Composición de tribunales
- Aspirantes a plazas de PDI
- Formación continua: participación del personal (PAS y PDI) y contenidos
- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: ¿existen medidas para la conciliación? ¿las conoce/ se comunican al personal? ¿quién las solicita y hace uso de ellas? ¿se detectan necesidades de conciliación? ¿cómo?
- Retribuciones (niveles retributivos)
- Captación de fondos

Prevención /sanción del acoso sexual

- ¿Existe algún protocolo en la UEx sobre prevención, actuación y penalización del acoso sexual?
- ¿cómo es el proceso de denuncia?
- ¿quién recibe las denuncias?
- ¿se garantiza la privacidad de la víctima?
- ¿qué penalización tiene?

Otras informaciones y datos de interés

Asimismo, se plantea la posibilidad de realizar un cuestionario de opinión entre profesorado y personal de administración y servicios. Se propone el siguiente modelo:

MODELO DE CUESTIONARIO

Fecha de realización:

Mujer ____ Hombre ____
PAS ____ PDI ____

Categoría profesional _____

Considera que el UEx:	Si	No	Ns/Nc
¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades?			
¿tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso?			
¿acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la UEx?			
¿promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral?			
¿se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿cree necesario la incorporación de medidas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión para eliminar barreras por sexo y contribuir al reparto de las responsabilidades familiares?			

¿ha recibido información sobre lo que es un plan de igualdad y sus objetivos?			
---	--	--	--

Tiene usted sugerencias frente a: (enumere todas las que le parezca necesario)	
¿qué necesidades identifica en la UEx para promover la igualdad?	1. 2. 3.
¿qué medidas podría adoptar la UEx para promover la igualdad de oportunidades?	1. 2. 3.
¿cómo se puede facilitar el desarrollo del plan?	1. 2. 3.

Debe dibujarse el proceso y plazo de realización del cuestionario (diseño de la muestra y responsable/-es del mismo)

En cualquier caso los datos e informaciones aportados deben ser analizados

2. Plan