

2023-2027

Plan de Igualdad

Índice

01

DATOS DE LA FUNDACIÓN

02

QUIENES SÓMOS

- Fines de la Entidad
- Organigrama
- Descripción plantilla

03

INTRODUCCIÓN

04

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

05

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y DE INTERVENCIÓN (MARCO LEGAL)

06

VIGENCIA

07

DIAGNÓSTICO

08

OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

09

MEDIDAS A IMPLANTAR

10

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Datos de identificación de la Fundación

Nombre de la Entidad

Fundación de la Universidad de Almería

Dirección de la Sede Social

Ctra. Sacramento, s/n, Edificio PITA-UAL, 04120 La Cañada, Almería

CIF

G04318572

Teléfono

950214179

Datos de la persona responsable

Ana Belén Gea Segura

Quiénes somos

La Fundación de la Universidad de Almería se fundó el 12 de marzo de 1999 como Fundación Mediterránea de la Universidad de Almería, con el impulso de la propia Universidad, su Consejo Social y un elevado número de instituciones y empresas que han sido partícipes y han demostrado un alto grado de compromiso a lo largo de estos años.

La Fundación se caracteriza por ser una organización de naturaleza fundacional, de interés general y carácter docente y cultural, promovida por la Universidad de Almería como medio propio personificado, cuyo patrimonio está afectado de modo duradero, por voluntad de sus creadores, a la realización de los fines de interés general que se detallan en sus estatutos.

Nuestra organización tiene dos objetivos principales: apoyar e intensificar la interacción con las empresas, y mejorar las competencias de la comunidad universitaria y de sus antiguos/os alumnos/as y amigos/as. Así, desarrolla una excelente labor de interacción entre la Universidad, el sector empresarial y otros sectores productivos de la provincia de Almería.



Quiénes somos

2.1 Fines de la entidad

La Fundación de la Universidad de Almería se fija como fin principal cooperar al cumplimiento de los fines propios de la Universidad de Almería, contribuyendo a ejercer con eficacia y eficiencia la función docente e investigadora de calidad que tiene asignada de manera que contribuya al desarrollo económico y social de su entorno a través de la transferencia de conocimiento al sector empresarial.

En armonía con su citado fin, se desarrollan las siguientes actividades:

1. Colaborar con las empresas directamente o a través de organizaciones empresariales, mediante acciones que permitan evaluar sus necesidades de investigación, conocer sus demandas en materia de formación y prácticas, y posibilitar el desarrollo de proyectos conjuntos.
2. Orientación profesional, inserción laboral y fomento de la presencia de los universitarios en otras entidades públicas y privadas con el fin de incrementar su experiencia profesional.

3. Iniciativas de asesoramiento, formación, foros de inversión y creación de empresas por jóvenes emprendedores e investigadores de la Universidad.

4. Apoyo a la formación de grado, posgrado y complementaria e impulso de la formación continua de profesionales como factor clave del desarrollo empresarial.

5. Apoyo a la Universidad de Almería en sus principales líneas estratégicas, sistemas de garantía de calidad y otras iniciativas que fomenten la excelencia.

6. Acogida de miembros de comunidades universitarias extranjeras y programas internacionales específicos.

7. Promoción de la imagen institucional de la Universidad de Almería a través de actividades de comercialización de formación, investigación y marca.

8. Impulsar la relación con entidades culturales y sociales, antiguos alumnos y amigos de la Universidad de Almería.

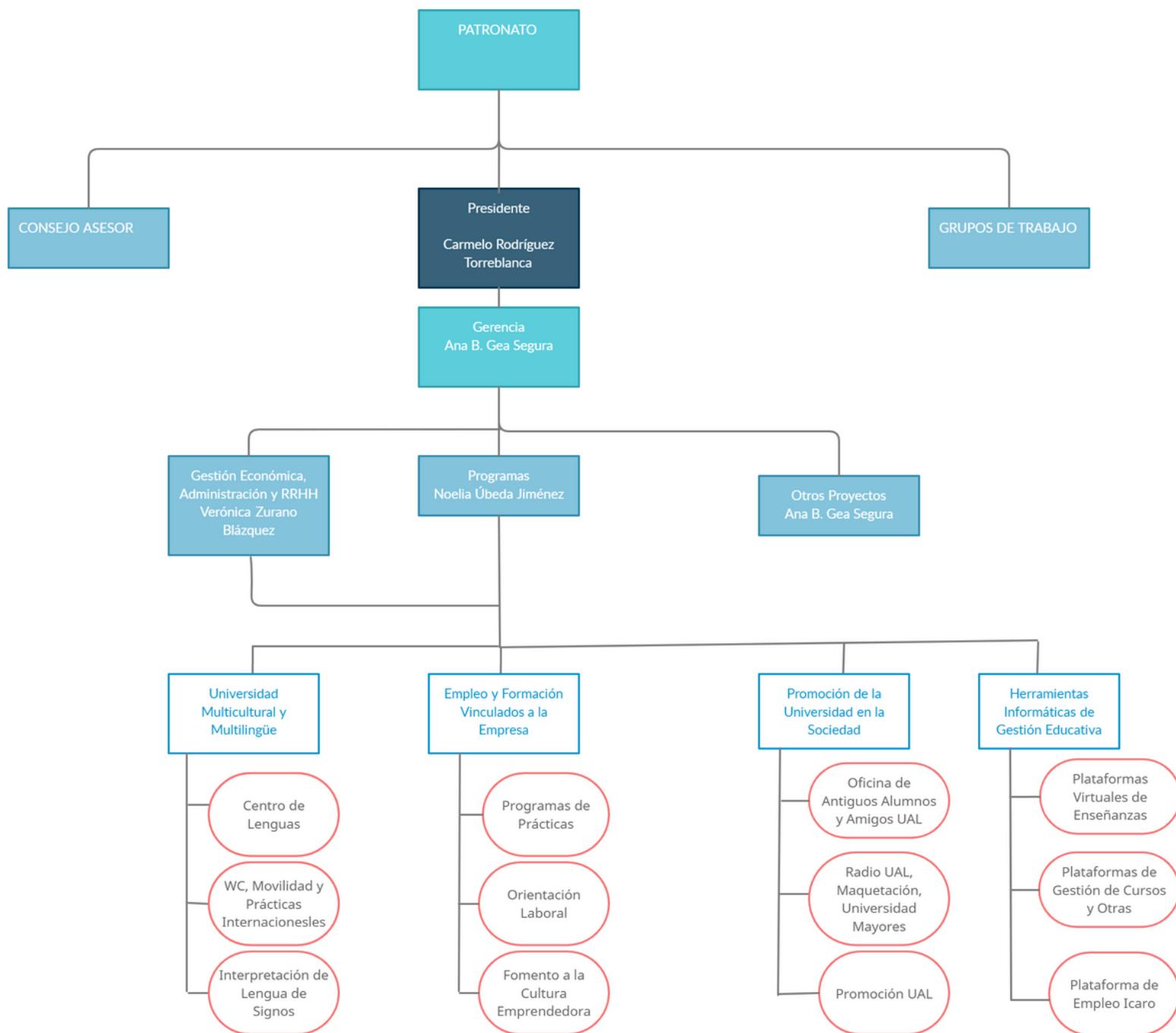
9. Captación de patrocinios y mecenazgo de la Universidad de Almería.

10. Comunicación y difusión de las actividades de la Universidad de Almería.

El desarrollo de estas actividades podrá realizarse por la Fundación directamente o colaborando con otras personas o entidades públicas o privadas, españolas o extranjeras, que persigan fines similares.

Quiénes somos

2.2 Organigrama



Quiénes somos

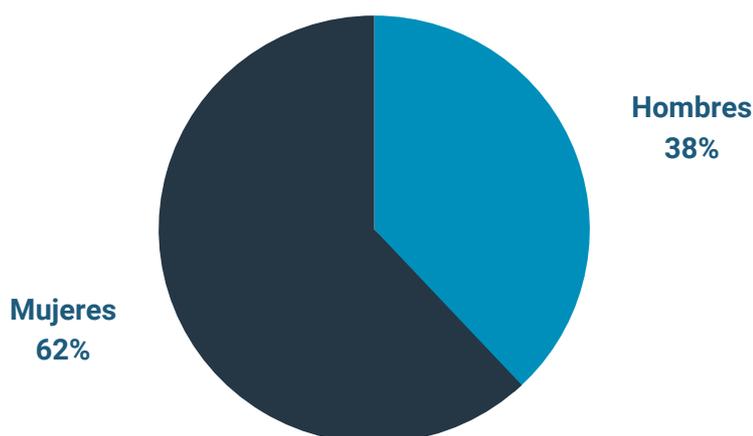


Quiénes somos

2.2 Descripción de la Plantilla

La plantilla de la Fundación de la Universidad de Almería está formada por 48 personas: 30 mujeres y 18 hombres, por lo que el índice de feminización se encontraría en 1,6 (por cada hombre hay aproximadamente 1,6 mujeres), lo que nos permite afirmar que la Fundación de la Universidad de Almería cuenta con una plantilla feminizada.

- La plantilla está constituida principalmente por mujeres: por un 69% frente a un 31% de hombres.
- La plantilla de la Fundación de la Universidad de Almería se sitúa en la franja de edad comprendida entre los 29 y 61 años.
- Un 94% de la plantilla desarrolla su trabajo a tiempo completo.
- La estabilidad de la plantilla es un hecho: la mayoría de las personas tienen una antigüedad superior a 5 años.



Introducción

Apostar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación de la Universidad de Almería 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 Plan de Igualdad, es una herramienta eficaz que establece medidas específicas para dar solución a los obstáculos detectados a la igualdad de oportunidades, al tiempo que apuesta por la sensibilización y formación en materia de igualdad de género.

Nuestro objetivo es hacer de la equidad un rasgo distintivo en nuestra entidad y transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles y en todas las políticas de la Fundación, que, sin lugar a dudas, van a repercutir en el bienestar personal y familiar de la plantilla como en el clima laboral y su desarrollo profesional.

Según el artículo 46 de la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Compromiso de la Entidad con la Igualdad

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La Fundación de la Universidad de Almería declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

EL PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA
[Firmado digitalmente]

Fdo.: Carmelo Rodríguez Torreblanca

27500293K CARMELO
RODRIGUEZ (R: G04318572)

Firmado digitalmente por 27500293K
CARMELO RODRIGUEZ (R: G04318572)
Fecha: 2020.05.05 09:08:02 +02'00'

Marco legal - Ámbito de Actuación y de Intervención

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Fundación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación de la Universidad de Almería.

El Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla, como establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el presente plan de igualdad se pretende actuar para garantizar actuaciones encaminadas a alcanzar la igualdad plena de oportunidades en los siguientes ámbitos:

- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Conciliación laboral
- Retribución
- Salud laboral
- Comunicación
- Acoso sexual y acoso por razón de género

Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **4 años**. El periodo de validez del presente Plan de Igualdad será desde el **1 de julio de 2023** hasta el **30 de junio de 2027**.

1/07/2021



30/06/2023



Diagnóstico

El punto de partida para elaborar el plan de igualdad ha sido la elaboración del diagnóstico que nos permitiera conocer la situación de partida en materia de igualdad de la Fundación de la Universidad de Almería. Los aspectos analizados se engloban en las siguientes áreas:

- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Conciliación laboral
- Retribución
- Salud laboral
- Comunicación
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Violencia de género

La elaboración del diagnóstico se ha realizado siguiendo la siguiente planificación:

1. Planificación del proceso
2. Comunicación al personal
3. Análisis de la información
4. Elaboración de un informe de diagnóstico

Los recursos empleados para la elaboración del diagnóstico han sido fundamentalmente humanos, es decir, todo el personal de la Fundación, y materiales ya que se han utilizado las instalaciones, infraestructuras y material fungible de la organización.

Los datos e información que se han utilizado para hacer el estudio de diagnóstico podemos clasificarlos en:

- Información primaria: es la información que nos han ofrecido directamente las personas de la Organización. Aportan detalles, explicaciones y realidades subjetivas. Esta información se ha obtenido a través de entrevistas, cuestionarios y reuniones del personal.
- Información secundaria: se trata de toda la información que se obtiene de los datos desagregados por sexo y documentos propios de la Entidad. Se aportan datos cerrados a fecha de elaboración del diagnóstico y en otros casos se presentan datos de los 3 últimos años.
- En la elaboración del diagnóstico han intervenido y colaborado las siguientes personas:
 - Componentes de la Comisión de Igualdad
 - Representantes legales de los trabajadores
 - Trabajadores y trabajadoras de todas las categorías
 - Personal de Dirección

Objetivos generales y Objetivos específicos

El objetivo principal del plan de igualdad, es alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Fundación de la Universidad de Almería
A través de este plan, queremos conseguir:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
2. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
3. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
4. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y los hombres que trabajan en la Fundación de la Universidad de Almería.
5. Prevenir las situaciones de discriminación laboral por razón de sexo.
6. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.



Medidas a implantar

Medida 1

Área de actuación

Promoción y formación

Conclusión del diagnóstico

1. La gestión de la promoción del personal no está procedimentada.
2. Parte de la plantilla indica que observa cierta desigualdad/arbitrariedad en la forma de acceso y promoción.
3. La gestión del acceso y la promoción viene determinada en el convenio de referencia pero falla su comunicación a la plantilla.

Medida

1. **Diseñar e implementar un plan de promoción de desarrollo profesional para los trabajadores y trabajadoras de las Fundación de la Universidad de Almería.**
2. **Mejorar la comunicación sobre el convenio en lo que a condiciones de acceso y promoción se refiere.**

Objetivos que persigue

Sistematizar y dar a conocer el procedimiento para gestionar la formación de las personas que forman la plantilla de la FUAL. Mejorar la comunicación de estos aspectos recogidos en el convenio de referencia.

Descripción detallada de la medida

Se diseñará e implementará el procedimiento para gestionar la promoción de las personas que forman la plantilla de la FUAL. Se realizarán acciones comunicativas específicas para mejorar el conocimiento del convenio por parte de la plantilla.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL

Cronograma de implantación

Junio 2027

Responsable

Área de Gerencia y Área de Recursos Humanos

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible

Indicadores de seguimiento

1. Elaborado procedimiento sí/no. | 2. Acciones informativas realizadas.
3. Valoración del grado de conocimiento de la plantilla sobre estos aspectos.

Medidas a implantar

Medida 3

Área de actuación

Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación y corresponsabilidad).

Conclusión del diagnóstico

Aunque no se incluye un Plan, existen a disposición de las personas trabajadoras de la FUAL numerosas medidas que, sin duda, contribuyen a la conciliación de la vida personal y familiar.

Medida

Unificar en un único documento las medidas disponibles para la plantilla FUAL en materia de conciliación.

Objetivos que persigue

Facilitar el conocimiento por parte de la plantilla de las medidas disponibles en materia de conciliación.

Descripción detallada de la medida

Anualmente, se hará una recopilación de todas las medidas disponibles (documentadas y no documentadas) y se incluirán todas ellas en un documento que se hará llegar a todo el personal.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL

Cronograma de implantación

Cada año de vigencia del Plan en el mes de octubre.

Responsable

Área de Gerencia y Área de Recursos Humanos

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible

Indicadores de seguimiento

1. Elaborado documento anualmente sí/no
2. Comunicado a la plantilla anualmente a la plantilla sí/no.

Medidas a implantar

Medida 3

Área de actuación

Uso del lenguaje inclusivo.

Conclusión del diagnóstico

La FUAL no cuenta con unas pautas específicas que garantice el uso no sexista e inclusivo del lenguaje por parte de todas las personas que forman parte de la Fundación tanto en sus comunicaciones internas como externas.

Medida

1. **Formación periódica específica en lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla en esta materia.**
2. **Realización de auditorías anuales de web y documentación de la FUAL.**

Objetivos que persigue

Fomentar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo por parte de todas las personas que integran la plantilla de la FUAL.

Descripción detallada de la medida

Se organizarán acciones formativas en lenguaje no sexista. Además, anualmente, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad se realizarán auditorías de la web y documentación de la FUAL para garantizar el uso adecuado del lenguaje tanto escrito como visual.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL.

Cronograma de implantación

Anualmente durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable

Área de Gerencia y área de Recursos Humanos.

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible

Indicadores de seguimiento

1. nº de acciones formativas ejecutadas
2. Porcentaje de la plantilla que participa
3. Auditoría anual realizada sí/no.

Medidas a implantar

Medida 4

Área de actuación

Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la entidad.

Conclusión del diagnóstico

Ante afirmaciones con sesgo machista el porcentaje de personas que muestra su acuerdo con ellos se sitúa entre por debajo del 10% tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Un porcentaje bajo de la plantilla afirma que observa situaciones de bromas sexistas.

Medida

1. **Establecer como obligatoria una formación básica en materia de igualdad para todas las personas que se incorporan a la plantilla de la FUAL.**
2. **Facilitar a toda la plantilla formación en materia de igualdad.**

Objetivos que persigue

Fomentar la cultura de la igualdad entre el personal de la FUAL.

Descripción detallada de la medida

Para los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad se contemplará que toda la plantilla reciba al menos 2 acciones formativas en materia de igualdad. Además, todas las personas que se incorporen a la plantilla de la FUAL recibirán una formación obligatoria en aspectos básicos de igualdad.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL.

Cronograma de implantación

Cada año de vigencia del Plan de Igualdad y ante cada nueva incorporación de una persona trabajadora.

Responsable

Área de Gerencia y área de Recursos Humanos.

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible

Indicadores de seguimiento

1. Porcentaje de trabajadores/as han recibido al menos.
2. Acciones formativas en materia de igualdad.
3. Porcentaje de personas trabajadoras de nueva incorporación que reciben la formación básica en materia de igualdad.

Medidas a implantar

Medida 5

Área de actuación

Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la entidad y prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género.

Conclusión del diagnóstico

Un 9% de la plantilla no sabría cómo actuar ante una situación de acoso.

Medida

Actualizar el protocolo de actuación correspondiente y darlo a conocer a toda la plantilla asegurando que todos/as lo han comprendido y que conocen cómo actuar, ante quién denunciar, etc.

Objetivos que persigue

Asegurar que todo el personal sabe cómo identificar este tipo de situaciones y cómo debe actuar.

Descripción detallada de la medida

Se procederá a la revisión del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso en el seno de la entidad para reforzar el apartado de situaciones de ciberacoso y se impartirá formación en relación al mismo de modo que se asegure que toda la plantilla queda adecuadamente informada. Además, se diseñará un documento (infografía) resumen del Protocolo que se difundirá y colocará en los despachos.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL y otras partes interesadas.

Cronograma de implantación

15 de febrero de 2024.

Responsable

Área de Gerencia y Recursos Humanos.

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento

1. Protocolo revisado Sí/no.
2. Porcentaje de la plantilla que asiste a las sesiones formativas.
3. Grado de conocimientos sobre los contenidos del Protocolo de Acoso.

Medidas a implantar

Medida 6

Área de actuación

Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la entidad y prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género.

Conclusión del diagnóstico

Un porcentaje de la plantilla presenta pensamientos/creencias de corte machista.

Medida

Diseño y difusión de campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla.

Objetivos que persigue

Concienciar a la plantilla acerca de situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.

Descripción detallada de la medida

Diseño y fusión de campañas con motivo del día de la mujer, día contra la violencia de género, día de la igualdad salarial, campaña de juguete no sexista, etc.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL.

Cronograma de implantación

Anualmente durante los 4 años de vigencia del Plan del Igualdad.

Responsable

Área de Gerencia y Recursos Humanos.

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento

Porcentaje de campañas difundidas sobre el total de planificadas anualmente. El umbral de campañas anuales se establece en 3.

Medidas a implantar

Medida 7

Área de actuación

Salud laboral.

Conclusión del diagnóstico

No hay acciones específicas de promoción de la salud.

Medida

Diseñar y difundir campañas específicas sobre promoción de la salud con perspectiva de género.

Objetivos que persigue

Sensibilizar a la plantilla sobre el autocuidado en el ámbito laboral y personal.

Descripción detallada de la medida

Se diseñarán y difundirán campañas específicas sobre cuestiones relacionadas con la salud y sobre prevención de riesgos laborales.

Personas destinatarias

Plantilla FUAL.

Cronograma de implantación

Anualmente durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

Responsable

Área de Gerencia y área de Recursos Humanos.

Recursos asociados

Personal implicado. Recursos informáticos y material fungible

Indicadores de seguimiento

Porcentaje de campañas difundidas sobre el total de planificadas anualmente. El umbral de campañas anuales se establece en 3.

Comisión de Seguimiento y Evaluación

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación de la Universidad de Almería estará constituida tanto por mujeres como por hombres, de forma paritaria.

Ésta, será la encargada de velar por su cumplimiento y tendrán como funciones:

- Seguimiento en el cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- Evaluación en las medidas realizadas.
- Comprobar la eficiencia de las medidas planteadas y puestas en marcha.

Estará **formada** por:

- Ana Gea Segura | Gerente.
- Verónica Zurano Blázquez | Responsable de Administración, Gestión Económica y RRHH.
- Esther Benavides Junquera | Técnica en radio UAL.
- Alejandro D'ermillis Martinez | Técnico en Plataforma de Empleo Ícaro.
- Rosario Lisciandro | Jefe de Estudios y Profesor de Centro de Lenguas.
- Juan Manuel López López | Técnico en Orientación Profesional.

Estará **asesorada** por:

- Alba Martos Fernández | Técnica en Docencia Reglada.