

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ERLAC

Fundación Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña (2015-2017)

A Coruña, Marzo 2015



INDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD
- 1.2 MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

DIAGNOSTICO

2. ESTUDIO DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD Y DE GENERO EN ERLAC

- A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.
- B. SELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN.
- C. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.
- D. FORMACIÓN.
- E. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- F. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- G. CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ERLAC 2015.

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 3.1. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.2. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. PLAN DE ACCIÓN

- 4.1. MEDIDAS A DESARROLLAR EN CADA AREA DE ACTUACIÓN
- 4.2. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INCLUIR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ERLAC.

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ERLAC

- 5.1. ELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN
- 5.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- 5.3. FORMACIÓN
- 5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 5.5. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 5.6. SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL
- 5.7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- 5.8. OBSERVATORIO DE USO DE LENGUAJE NO SEXISTA
- 5.9. PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6. CRONOGRAMA CON MEDIDAS Y ACTIVIDADES A IMPLANTAR

1. INTRODUCCION

1.1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Fundación Escuela Universitaria de Relaciones Laborales "Julio Portela Ceballos", se crea al amparo de la Ley autonómica gallega 7/1983, de 22 de junio, modificada por la Ley 11/1991, de 8 de noviembre y el Decreto 248/1992, de 18 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento del Protectorado de Fundaciones de Interés Gallego, se trata de un entidad sin fines de lucro y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

La Fundación tiene como objeto fundamental la promoción, sostenimiento y funcionamiento del Centro Universitario de Estudios en la Diplomatura de Relaciones Laborales, así como el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y estudios de Master o posgrado y doctorado, u otras titulaciones que las sustituyan, sito en el ámbito de la Universidad de Coruña.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales, como Centro de enseñanza superior, pretende responder a las necesidades actuales y futuras de nuestro alumnado, y de la sociedad en general, conformándose como un lugar de reflexión científica y análisis de la actualidad socio-laboral, dónde el intercambio de conocimiento sea continuo, combinando en todo momento el trabajo práctico con la formación teórica, bajo la orientación constante de nuestro experimentado equipo de profesores y profesoras y personal de administración y servicios (PAS).

La ERLAC está formada por 31 trabajadores y trabajadoras. Siendo su estructura la que describimos a continuación:

CARGOS DEL EQUIPO DIRECTIVO DESAGREGADOS POR SEXO			
EQUIPO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
		1	1
	1		1
		1	1
		1	1
	1		1
		1	1
	1		1
TOTAL	4	4	8

CARGOS DEL EQUIPO DIRECTIVO DESAGREGADOS POR SEXO			
EQUIPO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	11	13	24
	6	1	7
TOTAL	4	4	31

La Erlac se rige en las relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privadas sostenidas con fondos públicos

El papel del Plan de Igualdad será fundamentalmente el de servir como instrumento de planificación de las políticas de igualdad en donde se establezcan los objetivos y actuaciones a desarrollar en el Centro.

a. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Son muchas las instituciones que están estudiando y analizando la situación de las mujeres y hombres, lo que facilita el conocimiento de las y los profesionales desde la óptica de la igualdad de oportunidades. A partir de la perspectiva general recogida en el diagnóstico se desarrollarán las actuaciones y medidas que favorezcan la eliminación de situaciones de desigualdad entre sexos.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Según el Consejo de Europa 1998 la transversalidad de género, o lo que es lo mismo mainstreaming de género, es la reorganización, mejora, desarrollo y evolución de los procesos políticos para incorporar una perspectiva de igualdad de género en las organizaciones.

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabría destacar la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1997, la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad como principio fundamental debe integrarse en todas las políticas de la Unión Europea y las acciones de sus estados miembros.

NORMATIVA NACIONAL

La Constitución Española (1978) en su artículo 14 dice:

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley **Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres** removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Un Plan de Igualdad, según lo define el art.46 de la *Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*, es:

“...un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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”.

NORMATIVA AUTONÓMICA DE GALICIA:

En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Galicia, el artículo 4 de la Ley orgánica, 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia, señala que corresponde a los poderes públicos gallegos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impida no dificulten su plenitud y facilitar la participación de los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

En el ámbito de estas competencias, la Ley gallega 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, ha supuesto importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación.

Con la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, se pretende dar un paso más adelante.

La consecución de la inserción laboral es uno de los pilares clave a la hora de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo este uno de los ámbitos en los que ha sido más visible la desigualdad.

El marco legal y normativo es la referencia fundamental en el diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad de ERLAC.

Con la elaboración del I Plan de Igualdad, la ERLAC promoverá el conocimiento de la situación de las

mujeres y hombres en la institución, así como el cambio de las situaciones de inequidad detectadas

2. **DIAGNOSTICO I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Un Plan de Igualdad de oportunidades es una herramienta cuyo objetivo es el de promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Previa a la elaboración del Plan de Igualdad se elaborará un diagnóstico cuyo objetivo es el de obtener información detallada que permita hacer un análisis del grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Centro.

El Diagnóstico sirve para identificar las situaciones de desigualdad entre trabajadoras y trabajadores y así poder definir las medidas a incluir en el Plan de Igualdad. El Objetivo del Plan de Igualdad será el de corregir las situaciones de desequilibrio a través del compromiso asumido por la dirección del Centro y por sus trabajadoras y trabajadores.

Para la recogida de información se ha analizado la documentación correspondiente del Centro, además se ha utilizado un cuestionario cumplimentado por la plantilla. Los datos recogidos se refieren al curso 2014-15, durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y formulación de propuestas que se incluyen en el Plan de Igualdad.

Los resultados se han recogido y analizado siguiendo algunos de los criterios del Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa publicado por el Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales.

La estructura que se ha utilizado para la recogida de información y posterior planteamiento de medidas y Actuaciones es:

- Estructura de la plantilla.
- Selección.
- Promoción
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida personal y laboral.
- Sexismo y acoso sexual.
- Cultura organizativa y clima laboral.

El proceso de Diagnóstico se ha desarrollado en varias fases. En una primera fase se han recogido datos cuantitativos referido a número de hombres y mujeres que trabajan en el centro, puestos desempeñados por la plantilla desagregados por sexo, condiciones laborales de las y los trabajadores.

En una segunda fase se recoge información cualitativa referente a los procesos de selección, formación, conciliación, datos que permiten tener una visión global en relación a la manera de gestionar los recursos humanos en la organización.

A continuación presentamos algunos de los resultados obtenidos cuya finalidad es la de argumentar la necesidad de proyectar una serie de medidas de actuación en el Plan de Igualdad.

En la realización del diagnóstico ha participado el Comité de Igualdad, formado por:

COMITÉ DE IGUALDAD	CARGO	RESPONSABILIDAD
Jesús Vázquez Forno	Director de ERLAC	Coordina e impulsa el Plan de Igualdad en todas sus fases.
Cristina Faraldo Caban	Docente de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales	Coordina e impulsa el desarrollo del diagnóstico y la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad
María Luisa Fernández Colín	Docente de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y coordinadora del Plan de acción tutorial	Participación en el desarrollo y participación del Diagnóstico y Plan de Igualdad
Blanca del Hoyo Ruiz	Técnica del sistema internos de Garantía de Calidad de ERLAC	Colabora en la elaboración y desarrollo del diagnóstico y plan de igualdad
Elena Vázquez de la Iglesia	Técnica del Servicio de Orientación y Prácticas de ERLAC	Participación en el desarrollo del Diagnóstico, elaboración y seguimiento del Plan y en la organización de acciones para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad
Teresa Reigosa Varela	Técnica del Servicio de Orientación y Prácticas de ERLAC	Participación en el desarrollo del Diagnóstico, elaboración y seguimiento del Plan y en la organización de acciones para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad

El trabajo ha sido impulsado por la dirección del centro y el Comité de Igualdad, encargado además de la recogida de información, comunicación y debate, así como de la elaboración del Plan de Igualdad.

A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Para realizar el diagnóstico se han recogido datos en los que se analiza la estructura de la plantilla de trabajadoras y trabajadores de ERLAC durante el curso 2014-15.

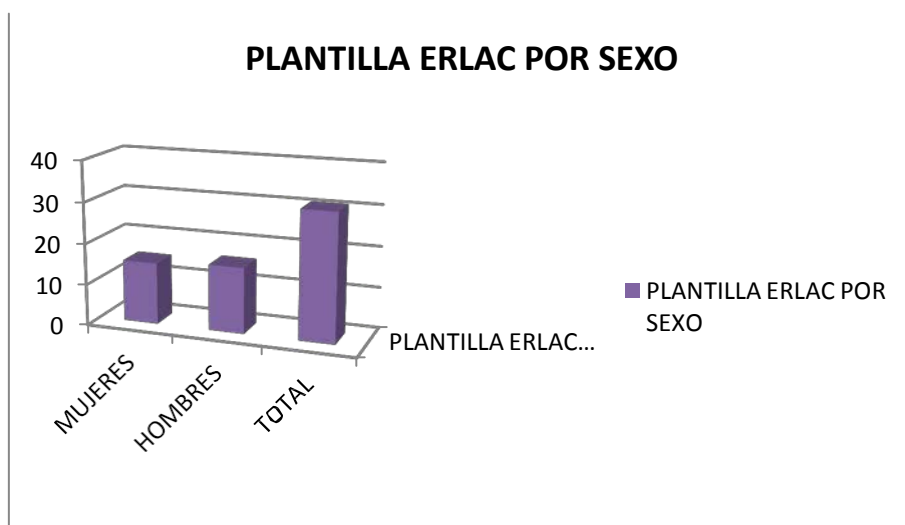
A.1. ESTRUCTURA POR SEXO:

	MUJERES	HOMBRES	Nº total de la plantilla
PLANTILLA ERLAC	15	16	31
	48,39 %	51,61 %	100%

La plantilla total de ERLAC es de 31 personas, de las que el 51,6% son hombres y el 48,3% son mujeres. Siguiendo la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la que se establece que la presencia equilibrada se

considera el conjunto de personas de cada sexo que no supere el 70% ni sean menos del 40%.

El análisis ofrece una presencia bastante equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:



A.2. ESTRUCTURA POR EDAD Y SEXO

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO				
PLANTILLA ERLAC	MUJERES	HOMBRES	Nº total de la plantilla	
	15	16	31	%
21-30	0	0	0	0
31-45	6	10	16	51,61 %
46 y más	9	6	15	48,39 %
TOTAL	15	16	31	100 %

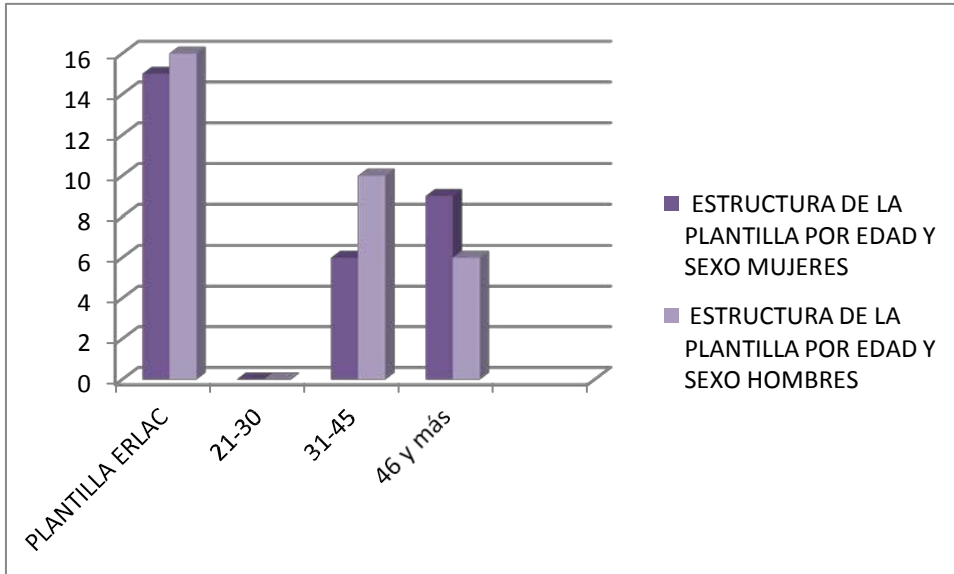
Los datos reflejan una plantilla bastante equilibrada en lo que corresponde a la edad de sus trabajadoras y trabajadores. Podemos observar que el tramo de 31-45 años corresponde al 51,61% de la plantilla total.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO				
PLANTILLA ERLAC	MUJERES	%	HOMBRES	%
21-30	0	0	0	0
31-45	6	37,5%	10	62,5%
46 y más	9	56,25%	6	37,5%
TOTAL	15	100	16	100

Podemos observar como datos significativos, en relación a la edad, como el porcentaje de trabajadoras de entre 31-45 años es del 37,5%, significativamente menor en proporción al porcentaje

de hombres, 62,5%, de ese mismo tramo de edad. Mientras en las edades comprendidas entre 46 en adelante el porcentaje de mujeres es superior, 56,25% frente al de los hombres que es de un 37,5%.

Estos datos los podemos ver reflejados en la siguiente gráfica:



La edad suele estar asociada a la antigüedad en la entidad, así sucede en el caso de ERLAC, en el que la mayoría del personal lleva trabajando más de 5 años.

A.3. ESTRUCTURA POR CONTRATO Y SEXO

La modalidad de contratación más frecuente tal y como observamos en la siguiente tabla es el contrato Indefinido a jornada completa, situación en la que se encuentra el 48,39% de la plantilla.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR CONTRATO Y SEXO			
PLANTILLA ERLAC	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	15	16	%
Jornada completa Contrato Indefinido			
Jornada Parcial Contrato Indefinido			
Jornada Parcial Contrato temporal			

Dentro de la Jornada completa con contrato indefinido podemos encontrar al 35,48% de las mujeres frente al 12,90% de hombres. Destacar también el porcentaje de hombres con Jornada Parcial y Contrato Indefinido de un 19,35% frente a un 9,67% de mujeres. Estos datos representan un cierto desequilibrio en relación al tipo de contrato entre mujeres y hombres.

Es interesante también mencionar otro dato significativo correspondiente a los contratos temporales en donde del 22,58% de personal con dicho contrato el 19,35% son hombres y solo un 3,22% son mujeres.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR CONTRATO Y SEXO				
PLANTILLA ERLAC	MUJERES	%	HOMBRES	%
TOTAL	15	48,39%	16	51,61%
Jornada completa Contrato Indefinido	11	35,48%	4	12,90%
Jornada Parcial Contrato Indefinido	3	9,67%	6	19,35%
Jornada Parcial Contrato temporal	1	3,23%	6	19,35%

En relación a la distribución en cuanto a la estabilidad de la plantilla vemos que la modalidad de contratación más usual es el contrato indefinido que corresponde al 77, 42% del total y el 22,58% son contratos temporales a tiempo parcial, lo que correspondería a una mujer y 6 hombres de la plantilla.

A.4. POR ANTIGÜEDAD Y SEXO

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO		
Por antigüedad y sexo.	MUJERES	MUJERES
	0	0
	3	1
	3	3
	4	3
	0	2
	5	7
TOTAL	15	16

A.6. POR BAJA Y SEXO

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR BAJA Y SEXO		
Por baja y sexo.	MUJERES	MUJERES
	1	1
	0	0
	1	0
	0	0
	2	0
	0	0
	0	0
	0	0
	0	0
	0	0
TOTAL	3	1

A.7. POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

CARGOS DEL EQUIPO DIRECTIVO DESAGREGADOS POR SEXO			
EQUIPO DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
		1	1
	1		1
		1	1
		1	1
	1		1
		1	1
	1		1
TOTAL	4	4	8

COMISIONES DESAGREGADAS POR SEXO			
COMISIONES DELEGADAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMISION PERMANENTE	6	7	13
DOCENCIA Y VALIDACIÓN	4	(no incluir a laumnos)8	12
COMISIÓN PRÁCTICAS Y ORIENTACION PROFESIONAL	3	1	4
COMISION NORMALIZACION LINGÜÍSTICA	2	4	6
TOTAL	15	20	35

ANÁLISIS CUALITATIVO

ERLAC está gestionada por el equipo directivo y compuesto por una plantilla de un total de 24 profesionales pertenecientes al equipo de profesorado y 7 profesionales incluidos/as en la plantilla como PAS (personal de administración y servicios).

Además existen 5 comisiones formadas por un número proporcional de profesorado, PAS y alumnado.

El equipo directivo está integrado por un director, secretario, responsable económico, responsables de intercambios de estudios y responsable de calidad, en total por un número de 7 personas de las cuales solo participa una mujer.

ASPECTOS A MEJORAR

Política de contratación:

- Eliminar la segregación ocupacional, revisando las funciones de los puestos de trabajo, e incluyendo una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

- Sensibilizar en materia de igualdad, organizando cursos de formación dirigidos a toda la plantilla
- Visualizar los procedimientos con los que se produce segregación ocupacional.
- Contribuir a disminuir las diferencias en la contratación fomentando que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones.

B. SELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

La Comisión de docencia y validaciones es de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interno del Centro competente en el proceso de selección, teniendo en cuenta cualidades profesionales y competencias técnicas en función del perfil que se precise en cada puesto.

A la hora de buscar candidatos para los puestos vacantes se valora, el compromiso, trabajo en equipo y flexibilidad.

En la ERLAC no existe, a día de hoy, ningún sistema de selección, ni procedimiento definido en relación a los procesos de selección, siendo el equipo de dirección quien después de valorar las necesidades en la organización plantea diferentes candidatos y candidatas a las que entrevistará analizando si el perfil se adecua a las necesidades y puesto vacante.

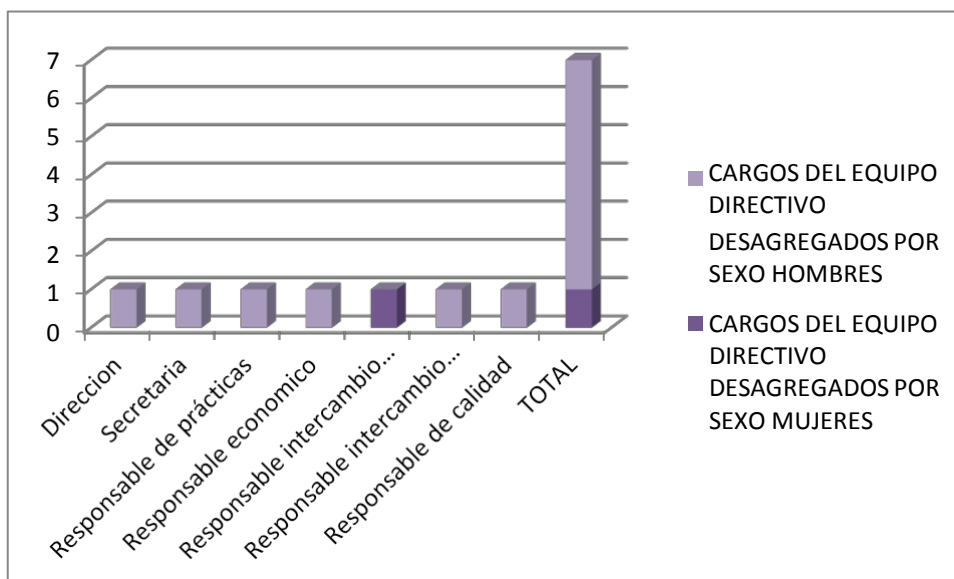
A continuación exponemos áreas de mejora a tener en cuenta a la hora de diseñar las medidas a incluir en el Plan de Igualdad

AREAS DE MEJORA

- Proceso de Selección:
Sensibilizar a las personas que participan en los procesos de selección en los principios de igualdad de oportunidades.
 - Procurar diversificar, en lo posible, las ofertas con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos.
 - Procurar incorporar los principios de Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección evitando todo tipo de discriminación.
 - Elaborar las demandas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.

C. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La dirección de ERLAC considera que todos los puestos pueden estar cubiertos por mujeres o hombres, considerando que ambos tienen las mismas posibilidades. A pesar de esta premisa, los puestos de mayor responsabilidad están cubiertos por hombres casi en su totalidad, tal y como se refleja en la siguiente gráfica:



Partiendo de esta situación sería conveniente establecer unas áreas de mejora.

ÁREAS DE MEJORA.

Sistema de promoción

Identificar y analizar las dificultades con las que se encuentran las mujeres para promocionar.

- Revisar procedimientos y criterios de promoción del personal.
- Asegurar que la información referente a los criterios de promoción sea transparente.
- Analizar que dificulta la promoción.

D. FORMACIÓN

La formación realizada en ERLAC tiene entre sus objetivos el de responder a la necesidades de la plantilla.

Con el fin de facilitar la actualización de contenidos y metodología del profesorado y el PAS se realiza todos los años diferentes acciones formativas, jornadas, cursos de formación, charlas en las que se invita a profesionales especializados.

Este curso se ha organizado acciones formativas transversales sobre metodología, coordinación docente, comunicación, uso de plataforma digital, en las que han participado el profesorado y acciones formativas de idiomas y más concretamente inglés en la que participa tanto personal del PAS como profesorado.

En total la participación en este tipo de actividades es de aproximadamente un 40% de la plantilla en la que la proporción de hombres y mujeres es contenidos transversales, temas sobre metodología, comunicación.

Los contenidos de la formación continua del profesorado y PAS responden a la necesidad expresada

por las y los trabajadores del centro y así poder formular propuestas de formación adecuadas a las solicitudes para conocer herramientas y metodología propias.

ÁREAS DE MEJORA

- Diseñar un Plan de Formación donde se identifiquen las necesidades de las y los trabajadores del Centro.
- Analizar las causas por las que muchos trabajadores y trabajadoras no participan en las acciones formativas.
- Identificar las necesidades de la plantilla y así poder realizar formación adaptada a sus características y necesidades.
- Formación en Igualdad de Oportunidades.
- Sensibilizar a la plantilla en Igualdad de Oportunidades a través de la formación.
- Proporcionar el acceso a formación continua a los y las profesionales del Centro.

E. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La realidad socio laboral nos indica que las mujeres suelen ser las encargadas de las personas dependientes lo que dificulta la inclusión en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres.

En ERLAC el 48,39 % de la plantilla tiene un contrato indefinido a jornada completa y más del 50 % de la plantilla tiene una edad comprendida entre 30 y 50 años, la mayoría tiene a su cargo el cuidado de algún familiar, bien menores, bien personas mayores, o bien compatibiliza la jornada de trabajo con otras actividades fuera del centro.

La dirección del centro conocedora y sensible con dicha realidad entiende las situaciones de las y los profesionales del centro, con o sin cargas familiares, así como sus situaciones familiares, personales y profesionales. Con todo ello cree necesario establecer un sistema de medidas dirigidas a facilitar y conciliar la vida personal y profesional de la plantilla con la finalidad de mejorar el compromiso con la entidad, lo que conlleva una mejoría en la productividad.

Implantar un sistema de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y profesional tiene entre sus finalidades la de mejorar la productividad y el compromiso con la entidad.

ÁREAS DE MEJORA

- Recoger información sobre las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación.
- Implantación de sistema de medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal y profesional en el Centro.
- Incluir en los informes de evaluación el impacto en los puestos de trabajo tras incorporar las medidas de conciliación.

F. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña no cuenta con un protocolo de acoso laboral. Tampoco consta la existencia de situaciones de acoso expresados por los miembros de la plantilla.

De la información recogida a los y las trabajadoras y del equipo directivo se entiende como objetivo prioritario el de establecer medidas de prevención con el fin de erradicar cualquier conducta irrespetuosa dentro de la definición de acoso por razón de sexo: laboral, sexual, así como fomentar actividades de sensibilización en igualdad de oportunidades en las que se incluya entre los temas a tratar el del acoso laboral.

ÁREAS DE MEJORA

- Elaboración de un protocolo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, en el que se defina el procedimiento a seguir.
- Sensibilizar a la plantilla del centro de la importancia de la prevención para la eliminación del acoso laboral.

G. CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL.

La Escuela Universitaria de Relaciones Laborales se puede definir como una organización en la existe un buen ambiente de trabajo.

Las comunicaciones a la plantilla se realizan a través de una plataforma a la que tiene acceso todo el personal del centro.

A lo largo del curso se llevan a cabo varias reuniones, al menos tres (principio de curso, mediados de curso y final de curso), en las que participa toda la plantilla. El índice de participación es del 80% del personal. Y a la vez se celebran reuniones de las comisiones del centro en las que participan las personas que integran dichas comisiones.

ÁREA DE MEJORA:

- Información y difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla.
- Plantear un sistema de calendarización de vacaciones y un procedimiento en la organización de actividades del centro
- Establecer un protocolo de acogida

CONCLUSIONES

Tras recoger la información de los y las profesionales del centro podemos observar una situación de cierta desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización.

La elaboración del diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades servirá para plantear medidas que contribuyan a conseguir mejorar las posibles situaciones de los y las trabajadoras del centro.

El sistema de selección existente aparentemente neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral no parece suficiente para ir acercándose a una participación más equilibrada.

Las medidas y acciones que desde ERLAC se están llevando a cabo junto con la elaboración del Plan de Igualdad se consideran un compromiso con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad Social que se plantean desde la entidad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ERLAC 2015

3. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones positivas que tiene entre sus finalidades integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y se caracteriza por:

- Concebir la **transversalidad de género** como principio y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
- **Prevenir** en aquellos casos en los que pueda existir la posibilidad, en un futuro, de discriminación por razón de sexo.
- Tener **coherencia interna** y estar abierto a cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo tras su evaluación y seguimiento.
- Conseguir el **compromiso de la Fundación E.U: De Relaciones Laborales de A Coruña** que garantice los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

De esta manera el Plan de Igualdad de **ERLAC** se elabora gracias a:

- La implicación de las personas que ocupan los puestos de dirección.
- La implicación de las trabajadoras y trabajadores del Centro (PDI y PAS)

La creación del Comité de Igualdad y la implicación de las personas que forman parte en dicho Comité.

3.2. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan se han presentado las fases de trabajo claves en el desarrollo y elaboración del Plan de Igualdad.

A continuación se expone un esquema del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, resumiendo así la metodología empleada

1ª FASE. IMPULSO Y COORDINACIÓN INICIAL

- **Compromiso de la dirección**
- **Constitución de la Comisión de Igualdad**

2ª FASE. INFORMACIÓN Y COORDINACIÓN

- **Invitación a las personas que trabajan en el Centro a participar en el proceso de elaboración del Plan.**

3ª FASE. DISEÑO Y REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

- **Análisis de la situación de Igualdad en el Centro**

4ª FASE. ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DEL PLAN

5ª FASE. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

3.2.1. Compromiso de la Dirección

El equipo de Dirección de ERLAC contrae como principio básico y transversal el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y funcionamiento del Centro. Manteniendo el convencimiento de la importancia de que todos los miembros de la organización deben ser conocedores y participes en la elaboración e implementación del Plan de Igualdad.

El compromiso de las personas que trabajan en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales es fundamental a la hora de conseguir que el Plan de Igualdad sea un herramienta de mejora en la calidad de vida de las personas, en el clima laboral, en la optimización de las capacidades y por lo tanto en la potencialidad y productividad de toda la plantilla del Centro.

3.2.2. Constitución de la Comisión de Igualdad

Como parte de la elaboración e implementación del I Plan de Igualdad en la ERLAC se constituye la Comisión de Igualdad que está formada por personal de la dirección del centro, profesorado y personal perteneciente al PAS (personal de administración y servicios).

El equipo de trabajo formado por la Comisión tiene entre sus objetivos:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación en el que las medidas y actuaciones que se llevan a cabo en el desarrollo de todo el proceso de elaboración y puesta en marcha se realice de manera consensuada.
- detectar las situaciones de desigualdad y proponer medidas y/o mejoras que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Entre las funciones correspondientes a la Comisión:
- Elaboración del Diagnóstico de Igualdad
- Elaboración del Plan de Igualdad
- Difusión y realización de las acciones que se van a desarrollar
- Seguimiento, evaluación y vigilancia del cumplimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad
- Promocionar la Igualdad de Oportunidades, favoreciendo la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, posibilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Impulsar medidas o planes de mejora
- Actuar como órgano de interpretación y conciliación en los procedimientos de solución de

conflictos en caso de ser necesario.

La Comisión para su buen funcionamiento velará por el cumplimiento de los principios y actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad, para lo cual se reunirá, al menos, una vez al año de forma ordinaria y de manera extraordinaria cuando sea solicitado por cualquiera de las partes siempre con 10 días de antelación.

3.2.3. Diagnóstico de Igualdad

La elaboración del diagnóstico tiene como finalidad conocer la realidad de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, desde la perspectiva de la igualdad. El análisis de dicha realidad nos permitirá orientar las actuaciones necesarias y así poder trabajar en el cambio de situaciones de desigualdad o desequilibrio.

Para alcanzar el objetivo final se analiza la estructura, organización y funcionamiento del Centro, a través de un proceso en el que participan los dos estamentos que constituyen la Escuela: profesorado (PDI), y personal de administración y servicios (PAS).

La información recogida durante el proceso de investigación se obtuvo a través de diferentes fuentes de carácter **cuantitativo** y **cualitativo**, dando lugar su análisis a la elaboración de medidas y actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad.

3.2.4. Elaboración del Plan de Igualdad

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo de la información recogida en el Centro y de las conclusiones obtenidas, en materia de igualdad, se elabora un programa de actuación en el que se establecen los objetivos y medidas a alcanzar de aquellas áreas que favorezcan la igualdad.

El programa de actuación o Plan de Igualdad garantizará a corto, medio y largo plazo el principio de igualdad a través de actuaciones correctoras de las desigualdades existentes y de medidas que avalen que todos los procesos que se realicen en el centro incluyan principios de igualdad.

La estructura del Plan de Igualdad responde a un conjunto de acciones tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cuyo programa de actuación se estructurará en:

- Objetivos
- Objetivos generales
- Objetivos específicos

- Medidas de actuación
- Criterios de evaluación y seguimiento
 - Indicadores de calidad

Para la elaboración del Plan se procede de la siguiente manera:

1. Se identifican las carencias detectadas en materia de igualdad tras elaborar el Diagnóstico.
2. Se procede a la identificación del objetivo general del Plan.
3. Se definen los objetivos específicos que permitieron desarrollar las líneas de actuación recogidas en el Plan.
4. Se identifican y definen las líneas de actuación que se incluirán en el Plan de Igualdad.
5. Tras definir los objetivos y líneas de actuación se procede a proponer las actividades o medidas a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

3.2.5. Aprobación del Plan

Una vez finalizada la elaboración del Plan, se procede a la aprobación por parte de la Comisión de docencia y validación del Centro, de la propuesta presentada por la Comisión de Igualdad. Posteriormente, esta propuesta se remite a la Comisión Permanente de Estrategia y Calidad que se ocupará de incorporar el Plan de Igualdad a la estrategia y calidad del centro, y dotarlo presupuestariamente.

3.2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad

En esta fase se trata de difundir y comunicar la existencia del I Plan de Igualdad al conjunto de profesionales que forma parte de La Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña, así como organizar las estrategias de implantación a seguir.

La Comisión de Igualdad se encarga de elaborar propuestas de indicadores, así como la planificación temporal de las acciones y mecanismos oportunos para la implementación del I Plan de Igualdad.

3.2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad velará por la realización de lo contemplado en el Plan, mediante mecanismos de seguimiento y evaluación.

El **sistema de seguimiento** facilita el análisis de las posibles desviaciones y propone aquellos aspectos a mejorar, para lo cual se definirán indicadores de evaluación.

La **evaluación** permitirá analizar el grado de consecución de los objetivos propuestos, así como consecución de resultados y medir el impacto de la implementación del Plan de Igualdad en el Centro. Se concibe, por lo tanto, como un proceso de mejora continua en el

desarrollo e implementación de las acciones, que facilitará propuestas de mejora y reajuste de actuaciones.

Evaluación anual del Plan. Para valorar el desarrollo y logros alcanzados y los objetivos establecidos, con periodicidad anual, se realizará un informe. Para la realización de dicho informe se recogerá información de las y los profesionales del centro que nos transmitirán su percepción y aspectos de mejora en la disminución de desigualdades de género.

3.3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.3.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Igualdad es el de lograr la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña, así como implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad, asegurando la eliminación de discriminación por razón de sexo en los procedimientos y actuaciones relacionados con la selección, contratación, promoción, retribución, desarrollo profesional, comunicación, y salud laboral.

Creando, además condiciones en las que se fomenten e integren el aprendizaje de dichos valores en el sistema académico.

3.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Concienciar y sensibilizar a la comunidad académica con los principios de igualdad y no discriminación.

2. SELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Garantizar procesos de **selección y acceso** al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Evitar la **segregación vertical y horizontal**, estableciendo procesos de promoción igualitarios.

Comisiones e ERLAC.

Promover mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación de decisiones del Centro respetando criterios de capacidad y méritos.

Garantizar un **sistema retributivo** en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

4. FORMACIÓN

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la **formación** tanto interna como externa, posibilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con la vida personal.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Facilitar y mejorar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de hombres y mujeres.

6. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Prevenir, detectar y corregir las situaciones de **acoso sexual y por razón de sexo** que puedan producirse en el Centro.

7. SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Establecer medidas para detectar y corregir posibles **riesgos para la salud** de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos de tipo transversal**:

1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades de ERLAC
2. Sensibilizar y formar a las personas del Centro en contenidos relacionados con la Igualdad de oportunidades.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento del Centro.

4. PLAN DE ACCIÓN

4.1. MEDIDAS A DESARROLLAR EN CADA AREA DE ACTUACIÓN

El Plan de Acción es una herramienta de programación de las actuaciones a desarrollar para cumplir los objetivos y las prioridades detectadas, facilitando la organización a la hora de llevar a cabo el proyecto.

En todo Plan de Acción es importante llevar a cabo un control durante el desarrollo y finalización de las actuaciones, lo que facilitará la corrección de aquellas cuestiones que sean necesarias, así como la confirmación de que los objetivos formulados se han cumplido, pudiendo establecer un balance de resultados.

A Continuación se expone el Plan de Acción del I Plan de Igualdad de ERLAC, donde se indican los objetivos generales y específicos de cada ámbito de actuación y las medidas o actuaciones propuestas para cada uno de los ámbitos.

Acciones que se llevarán a cabo con el Plan de Igualdad:

MEDIDAS A DESARROLLAR POR AREAS DE ACTUACIÓN	
AREAS DE ACTUACIÓN	DESCRIPCIÓN
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Sensibilizar y formar a la comunidad académica con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de ERLAC con el Plan de Igualdad.
SELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	Mantener procesos de selección y contratación de carácter objetivo basándose en criterios de mérito, capacidad, adecuación persona-puesto, y considerando, en todo momento, que los puestos de trabajo son ocupados por las personas más idóneas para el puesto y que se determina n base a la igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Evitar situaciones no paritarias garantizando la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

FORMACIÓN	Facilitar al profesorado de herramientas necesarias para que transmitan modelos de comportamientos no discriminatorios y actitudes no sexistas.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Facilitar y optimizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en la ERLAC.
SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL	Integrar la perspectiva de género en la detección, evaluación y propuesta de medidas ante los riesgos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

4.1.1. SELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres.</i>
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mantener procesos de selección y contratación de carácter objetivo basándose en criterios de mérito, capacidad, adecuación persona-puesto.</i> • <i>Garantizar, en todo momento, que los puestos de trabajo son ocupados por las personas más idóneas para el puesto y que se determinan en base a la igualdad de trato con ausencia de todo tipo de discriminación.</i>
<p>Actividades o medidas a Desarrollar</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contenido del proceso de selección se centrará en la información relevante, incluyendo pautas no sexistas a seguir en el desarrollo de las entrevistas. • Registro de las personas aspirantes al puesto con datos desagregados por sexo • Realización de análisis de las nuevas incorporaciones realizadas desde una perspectiva de género
<p>Responsables de la acción</p> <p>Dirección/ Comisión de Igualdad/ Profesorado</p>
<p>Destinatarios</p> <p>Trabajadores/as de la empresa</p>

4.1.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo General: <i>Evitar situaciones no paritarias garantizando la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.</i>
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none">• Promover procesos de promoción igualitarios con el fin de evitar la segregación vertical y horizontal• Garantizar mayor incorporación de mujeres en los puestos de dirección, coordinación y de responsabilidad y en comisiones de participación en decisiones, teniendo presentes los criterios de capacidad y mérito.
Actividades o medidas a Desarrollar
<ol style="list-style-type: none">1. Participación proporcional de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, teniendo en cuenta criterios de capacidad y méritos.2. Participación proporcional, de hombres y mujeres en Comisiones y docencia, teniendo en cuenta criterios de capacidad y méritos.3. Análisis periódico sobre la situación de empleo y de promoción desagregada por sexo, información recogida anualmente por la Comisión de Igualdad.
Responsables de la acción Dirección/ Comisión de Igualdad
Destinatarios Trabajadores/as de la empresa

4.1.3. FORMACIÓN

Objetivo General: <i>Fomentar el acceso a la formación interna y/o externa tanto a hombres y mujeres, posibilitando que no dificulte la conciliación con la vida personal.</i>
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none">• <i>Sensibilizar a los y las trabajadoras del Centro a realizar la formación necesaria facilitando que los horarios se ajusten a las posibilidades de la plantilla sin dificultar la conciliación de la vida familiar y personal.</i>• <i>Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla para favorecer la objetividad en materia de igualdad dentro del Centro universitario.</i>
Actividades o medidas a Desarrollar
<ol style="list-style-type: none">1. Realizar de actividades formativas, cursos y/o jornadas específicas, en materia de igualdad e

<p>incluirlo dentro del Plan de Formación dirigido al personal del Centro.</p> <p>2. Elaborar manuales específicos sobre Igualdad de Oportunidades que sean útiles para el PAS y PDI.</p>
<p>Responsables de la acción</p> <p>Dirección/ Comisión de Igualdad/ Profesorado</p>
<p>Destinatarios</p> <p>Trabajadores/as de la empresa</p>

4.1.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<p>Objetivo General:</p> <p><i>Facilitar y optimizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el centro hombres y mujeres.</i></p>
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la responsabilidad social de la entidad con la finalidad de mejorar las condiciones de la vida personal y familia. • Establecer mecanismos de flexibilidad horaria, organización de manera consensuada con el personal que trabaja en ERLAC <ul style="list-style-type: none"> ○ Analizar, a través de un estudio, las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adaptadas a los y las trabajadoras del Centro. ○ Publicitar las medidas referidas a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral recogidas. ○ Adaptar la elección de los periodos vacacionales teniendo en cuenta los y las trabajadoras con cargas familiares
<p>Actividades o medidas a Desarrollar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrevistar al personal del centro para conocer la necesidad de implantar medidas de conciliación. 2. Diseñar medidas de Conciliación y mecanismos de flexibilidad horaria en el Centro. 3. Elaborar una guía de acogida al Centro donde se recoja entre otros apartados la presentación de la entidad, aspectos socio laborales, medidas de conciliación, marco laboral, sistema de calidad de la entidad, servicios que ofrece la entidad a trabajadores/as.
<p>Responsables de la acción</p> <p>Dirección/ Comisión de Igualdad/ Profesorado</p>
<p>Destinatarios</p> <p>Trabajadores/as de la empresa</p>

4.1.5. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>Objetivo General:</p>

<p><i>Detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la ERLAC.</i></p> <p><i>Prevenir, sensibilizar y eliminar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales de todas las personas que trabajen en el Centro.</i></p>
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar, y sensibilizar a través de la formación, a los y las trabajadoras de ERLAC, sobre lo que significa acoso sexual o por razón de sexo. • Facilitar pautas para saber identificar dichas situaciones • Disponer en el Centro de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que pudieran producir. • Garantizar que tanto el personal del Centro como su alumnado puedan convivir en un lugar de trabajo libre de situaciones de acoso e intimidaciones valorando la dignidad y respeto por las personas.
<p>Actividades o medidas a Desarrollar</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración e implantación de Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo 2. Sensibilización, a través de jornadas de formación e información para prevenir situaciones de acoso sexual.
<p>Responsables de la acción</p> <p>Dirección/ Comisión de Igualad/ Profesorado</p>
<p>Destinatarios</p> <p>Trabajadores/as de la empresa/ Alumnado</p>

4.1.6. SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

<p>Objetivo General:</p> <p><i>Evaluar, detectar y proponer medidas ante riesgos para la salud de los y las trabajadoras del Centro.</i></p>
<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar riesgos laborales específicos de hombres y mujeres, por ejemplo riesgos psicosociales • Fomentar actividades de prevención de riesgos laborales dirigidas al personal del Centro • Elaborar un Plan de Prevención de riesgos de salud laboral del centro
<p>Actividades o medidas a Desarrollar</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de riesgos laborales en el personal del Centro a través de un estudio específico. 2. Desarrollo de actividades preventivas dirigidas a la plantilla. 3. Organización de jornadas de información sobre la salud de hombres y mujeres y los riesgos laborales.
<p>Responsables de la acción</p> <p>Dirección/ Comisión de Igualad/</p>
<p>Destinatarios</p> <p>Trabajadores/as de la empresa/</p>

4.2. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INCLUIR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ERLAC.

A partir del diagnóstico realizado se ha visto la necesidad de establecer medidas transversales que repercutirán de manera positiva en el desarrollo del Plan.

- Compromiso de la plantilla del Centro con la Igualdad. Velar porque los valores del centro fomenten los principios de igualdad y de trato.
- Necesidad de sensibilizar a la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades
- Observar el uso de lenguaje no sexista en el Centro

4.2.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Objetivos <ul style="list-style-type: none">• Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades del centro.• Sensibilizar y formar a la comunidad académica con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de ERLAC con el Plan de Igualdad.
Actividades y/o medidas a desarrollar <ol style="list-style-type: none">1. Crear una Comisión de Igualdad en la que participarán equipo directivo, profesorado y PAS.2. Revisión de la Web, Intranet y Portales de difusión de los Proyectos de la ERLAC para que incorporen la perspectiva de género.3. Evaluación del Impacto de Género en aquellos documentos de especial relevancia para la Escuela (Convenio Colectivo, Planes estratégicos, Programa Docente y Cartera de Servicios).4. Revisión en los sistemas de información de la Escuela de la utilización de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.5. Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de la ERLAC.6. Visualizar a través de materiales y recursos (cartelería, comunicados, documentos del centro) la coeducación en el centro.
Responsables de la acción Dirección/ Comisión de Igualdad/ Profesorado
Destinatarios Personal del Centro/ Profesorado/ Alumnado

4.2.2. PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivos <ul style="list-style-type: none">• Formar y sensibilizar en género e igualdad de oportunidades al personal del Centro• Visibilizar un trato discriminatorio por razón de sexo y de velar para que los valores y principios de la Organización no sean contrarios sino facilitadores de la Igualdad.
Actividades o medidas a Desarrollar <ul style="list-style-type: none">• Diseño y realización de un campaña de sensibilización y programa de formación dirigido al personal del centro (PDI y PAS) en materia de igualdad.<ul style="list-style-type: none">a. Desarrollo de Jornadas, talleres dirigidos a formar en igualdad de oportunidades.
Responsables de la acción Dirección/ Comisión de Igualdad
Destinatarios Trabajadores/as de la empresa

4.2.3. OBSERVATORIO DE USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo General: Incluir el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de trabajo del Centro
Actividades o medidas a Desarrollar <ul style="list-style-type: none">• Sensibilizar en el uso de lenguaje no sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios internos y externos, en las publicaciones que desde el centro se hacen en las redes sociales (Web del centro, Facebook, twitter...)• Elaborar una guía de lenguaje no sexista y difundirla entre el personal del centro• Jornada de formación y sensibilización sobre el uso de lenguaje no sexista
Responsables de la acción Dirección/ Comisión de Igualdad
Destinatarios Trabajadores/as de la empresa (PDI/PAS)

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ERLAC

A continuación presentamos una serie de indicadores que servirán para analizar y evaluar la consecución de objetivos planteados, así como para identificar las posibles áreas de mejora del Plan de Igualdad.

- Creación de un conjunto de indicadores desagregados por sexo que funcionen como “cuadro de mandos” para el seguimiento y evaluación de los diferentes aspectos relevantes del Plan de Igualdad. Estos indicadores podrían ser actualizados anualmente.

- Identificación de áreas de mejora.

5.1. ELECCIÓN Y ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Indicadores	Temporalidad
Sistema de selección de personal definido por la organización.	Anual
Análisis de evolución de contrataciones.	

5.2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Indicadores	Temporalidad
Estadística de personas candidatas y seleccionadas por puesto, sexo.	Anual
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	

5.3. FORMACIÓN

Indicadores	Temporalidad
Número de actividades, jornadas, charlas, cursos en materia de igualdad.	Anual
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	

5.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Indicadores	Temporalidad
Número de medidas de conciliación llevadas a cabo.	Anual
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	
Elaboración de Guía de acogida	

5.5. ACOSO LABORAL: SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Indicadores	Temporalidad
Elaboración de protocolo de acoso laboral cabo.	Anual
Número de actividades de formación y sensibilización	
Número de participantes en las actividades desagregados por sexo y puesto de	
Difusión y puesta en marcha del protocolo	
Elaboración de informe de situación de acoso laboral	

5.6. SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Indicadores	Temporalidad
-------------	--------------

Número de acciones llevadas a cabo en dicho ámbito	Anual
Número de participantes desagregados por sexo en las actividades propuestas	
Elaboración de informe sobre salud en el ámbito laboral	

5.7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Indicadores	Temporalidad
Número de actividades, jornadas, charlas, cursos en materia de igualdad.	
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	
Creación de Comisión de Igualdad.	

5.8. OBSERVATORIO DE USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Indicadores	Temporalidad
Número de actividades, jornadas, charlas, cursos en materia de igualdad.	Anual
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	

5.9. PLAN DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Indicadores	Temporalidad
Número de actividades, jornadas, charlas, cursos en materia de igualdad.	Anual
Número de participantes en las actividades de formación distribuido por sexo y puesto de trabajo.	

6. CRONOGRAMA CON MEDIDAS Y ACTIVIDADES A IMPLANTAR

MEDIDAS	ACTIVIDAD	Temporalización				
<p>Selección y acceso a la organización Mantener y garantizar los procesos de selección y acceso al empleo en Igualdad de oportunidades</p>	<p>Incluir pautas no sexistas en los procesos de selección Registrar procesos desagregado por sexo Analizar nuevas incorporaciones desde una perspectiva de género</p>	ANUAL				
<p>Promoción y desarrollo profesional Evitar situaciones no paritarias garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo profesional</p>	<p>Mantener la participación proporcional de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, teniendo en cuenta criterios de capacidad y méritos</p>	ANUAL				
<p>Formación Fomentar el acceso a la formación interna y/o externa del personal, posibilitando que no dificulte la conciliación con la vida personal</p>	<p>Realizar actividades formativas en materia de igualdad e incluirlas dentro del plan de formación del centro.</p>	ANUAL				
<p>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral Facilitar y optimizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el centro</p>	<p>Diagnóstico de la situación del centro en dicha materia Diseño de actividades de conciliación y flexibilidad horaria Elaboración de Guía de acogida al centro</p>	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
		Diagnostico	Diagnostico	Diseño actividades Guía de acogida	Diseño actividades Guía de acogida	Diseño actividades Guía de acogida
<p>Acoso laboral: sexual y por razón de sexo Prevenir, sensibilizar y eliminar las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales</p>	<p>Elaboración de protocolo de acoso laboral cabo Sensibilización a través de jornadas de formación e información para prevenir situaciones de acoso sexual.</p>	MAYO		JUNIO		JULIO
		Elaboración protocolo Sensibilización a través de formación	Elaboración protocolo	Elaboración protocolo		
<p>Salud en el ámbito laboral Evaluar, detectar y proponer medidas ante riesgos para la salud de los y las trabajadoras del Centro</p>	<p>Identificación de riesgos laborales en el personal del centro. Organización de jornadas de información sobre la salud y riesgos laborales.</p>	ANUAL				
<p>Compromiso con la igualdad Impulsar la inclusión de la perspectiva de género. Sensibilizar y formar a la comunidad educativa en los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Crear una comisión de igualdad. Elaborar un plan de sensibilización y Formación en Igualdad.</p>	DICIEMBRE 2014			ANUAL	
		Crear una comisión de igualdad			Elaborar un plan de sensibilización y Formación en Igualdad	
<p>Observatorio de uso de lenguaje no sexista Incluir el uso de lenguaje no sexista</p>	<p>Revisar el lenguaje no sexista de la web, intranet, en documentación, cartelería, comunicados del centro. Elaborar una guía de Lenguaje no sexista y difundirla para uso del personal del centro.</p>	MAYO	JUNIO	JULIO		
		Revisar el lenguaje no sexista	Revisar el lenguaje no sexista	Revisar el lenguaje no sexista		

Glosario de Términos

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando Tasa Femenina–Tasa Masculina “La diferencia entre mujeres y hombres en cuanto puntos porcentuales”. Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Signo: Valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.

Indicadores de género: Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

Índice de feminización: Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo nº mujeres/nº hombres (*100). Por cada hombre hay x mujeres"

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organización es dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad.

