



Plan de Igualdad

Universidad a Distancia de Madrid
(**udima**)



Madrid, 10 de junio de 2013

1. MARCO NORMATIVO

La Universidad a Distancia de Madrid como empresa con menos de 250 trabajadoras y trabajadores no se encuentra obligada por esta Ley (Ley 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres) a la redacción de un Plan de Igualdad. Sin embargo, se contrajo el compromiso de llevarlo a cabo, por el reto marcado y asumido en la Ley de universidades, y en las normas de funcionamiento de la universidad donde se establece, como fines específicos de la UDIMA, «la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres».

Bajo ese principio, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, recoge expresamente la necesidad de una igualdad de género y establece la creación de una estructura que impulse la efectividad de dicha igualdad en el ámbito universitario. De esta manera, señala, en su disposición adicional duodécima, que «las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres». Por otro lado, el artículo 46, que establece los derechos y deberes de los estudiantes, señala que «la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión o discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos».

La UDIMA, como institución universitaria privada, tiene en cuenta la disposición adicional novena de la ley referenciada, en lo relativo a la adaptación de las universidades privadas, que dispone que «las universidades privadas y centros universitarios adscritos deberán adaptar sus normas de organización y funcionamiento a las previsiones de esta ley que les afecten en el plazo de tres años desde su entrada en vigor».

De este modo, la elaboración de este plan se afronta para cumplir con el compromiso que la junta de gobierno y el equipo rectoral han asumido para promover aquellos objetivos que favorezcan la igualdad y adoptar las medidas necesarias para que esta sea efectiva en esta universidad. Finalmente, se quiere destacar que la UDIMA, a pesar de ser una institución joven, ha sido una de las primeras universidades privadas españolas en comprometerse institucionalmente en promover la igualdad de género a través de un Plan de Igualdad, tanto en el acceso, la promoción, como en las condiciones laborales de las mujeres en la universidad. Es en este contexto en el que se inicia la elaboración de este Plan de Igualdad, que resultará de aplicación a toda la comunidad universitaria de la UDIMA.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. Objetivos a largo plazo

- Reconocer explícitamente la importancia de la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres y contribuir a impulsar condiciones para que dicha igualdad sea real y efectiva en la UDIMA.

- Poner las bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad en todos los ámbitos de la universidad.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a visibilizar la igualdad y a sensibilizar a la comunidad universitaria con la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Ofrecer una imagen de la UDIMA comprometida con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y promoción profesional de la UDIMA.
- Fomentar la representación equilibrada de mujeres en los diferentes órganos y niveles de la toma de decisiones.
- Impulsar la incorporación del enfoque de género tanto en la planificación estratégica como en cada una de las áreas de acción de la universidad.
- Implicar a los principales colectivos de la universidad (profesorado, personal de servicios, alumnado, órganos de gobierno) la puesta en marcha del plan.
- Diseñar medidas de acción, de carácter concreto, en distintas áreas del trabajo en la universidad orientadas a eliminar la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

2.2. Objetivos a corto plazo

- Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad a través de la creación de una unidad de igualdad y una comisión permanente de igualdad en la que estén incluidos los distintos sectores de la comunidad universitaria.
- Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad.
- Apoyar e impulsar proyectos de investigación y actividades de carácter académico que incluyan el enfoque de género y el compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar acciones formativas orientadas a conocer los itinerarios y las condiciones de promoción en igualdad de oportunidades.
- Establecer indicadores para medir la situación y evolución de la igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de intervención.
- Generar materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación.

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

		ACCIONES	
Áreas de actuación	N.º	Denominación	
Área de selección	1	Elaboración de un nuevo procedimiento de selección.	
Área de promoción	2	Análisis y revisión de los componentes salariales para garantizar que se cumplen según criterios de igualdad.	
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	Comunicación de las medidas de conciliación existentes en la actualidad (mecanismos para la solicitud de permisos de paternidad y maternidad específicos).	
	4	Estudio de viabilidad del teletrabajo.	
Área de condiciones de trabajo	-	No se han identificado acciones de mejora en esta área.	
Área de formación	5	Diseño e impartición de un curso de igualdad de género y laboral dirigido a toda la comunidad universitaria. Dicho curso contemplará acciones informativas del tipo: política de promoción actual, medidas de conciliación existentes y cuestiones relacionadas con la violencia de género.	
	6	Apoyar proyectos de investigación, conferencias y jornadas sobre temas relacionados con el género, la discriminación y la igualdad de oportunidades.	
Área de riesgos laborales y salud laboral	-	Adecuación ergonómica de los recursos y elementos de trabajo para las mujeres embarazadas.	
Área de representatividad	-	Establecimiento de acciones informativas internas específicas (acción formativa).	
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	7	Editar una guía de lenguaje no sexista para el personal.	
	-	Garantizar la igualdad y un trato no discriminatorio o peyorativo en la imagen proyectada de la mujer en la organización, a través de su página web, redes sociales, actos institucionales, etc.	
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	8	Editar y difundir una guía de acoso laboral y sexual.	
	-	En el año dos de ejecución del plan se diseñará un protocolo específico de violencia de género.	
	-	Inclusión del alumnado en acciones formativas e informativas sobre la perspectiva de género (elaboración de un trabajo de fin de grado o máster, organización de un concurso de carteles con motivo del día de la violencia de género, etc.).	
	-	Protocolo de acoso laboral y sexual.	
Otras áreas de intervención	-	Acción informativa: La dirección de RRHH junto con el consejo de administración determinará y dará a conocer las normas sobre política salarial.	
	9	Creación de la unidad de igualdad y reformas de las NOF de la universidad para su inclusión.	
	-	Constitución formal de la comisión permanente de igualdad con inclusión de dos miembros del PAS.	