



PLAN DE IGUALDAD

**UNIVERSIDAD
NEBRIJA**

Departamento RRHH



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

1. Introducción

Como muestra del compromiso adquirido por parte de la Universidad Nebrija en materia de la no discriminación por razón de sexo, se elabora el presente Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este documento tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de nuestra institución y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre los mismos.

Este documento pretende ser un marco general de actuación y referencia para todo el colectivo Nebrija. Por ello, asumimos como propios las definiciones y principios recogidos en la ley anteriormente citada y que pasamos a enumerar a continuación.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Entendiendo este principio como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. Ámbito de aplicación

El plan de igualdad es de aplicación para todo el personal que forma parte del colectivo Nebrija.

3. Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tendrá una vigencia de cinco años desde su implantación en el curso 2016-2017.

Hasta tanto no se acuerde el siguiente Plan, se mantendrá vigente todo el contenido del presente documento. La elaboración del segundo Plan de Igualdad deberá comenzarse en el plazo de seis meses siguientes a la finalización del actual.

4. Principales conclusiones del diagnóstico de género y encuesta general de opinión.

4.1. Áreas de análisis:

Marco general:

Para establecer el marco general se han analizado diferentes datos tanto cuantitativos como cualitativos relacionados con la situación del personal de la Universidad. Estos datos nos indican que la plantilla se distribuye por sexos en un 55,37% la representación de mujeres y un 44,63% de hombres. Por otra parte, las estadísticas muestran un aumento significativo de la contratación indefinida y especialmente respecto a las mujeres (64,12%), muestra todo ello, del compromiso por parte de la Institución con el desarrollo profesional y la estabilidad laboral.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edades, se observa que la franja de 46 años en adelante tiene una representación prácticamente igualitaria entre mujeres y hombres. La diferencia más notoria se encuentra en el intervalo entre 30 y 45 años con un 60,36% de mujeres frente al 39,64% de hombres. También se observan diferencias en la distribución de la plantilla por tipo de contratos y por antigüedad. En el primer caso, el porcentaje más alto de representación de mujeres se encuentra en el indefinido a tiempo completo (128 mujeres tienen este tipo de contratación frente a 68 hombres), la mayor representación en los hombres estaría en el temporal a tiempo

parcial (108). Esta cuestión, en el que la distribución de datos son similares a la distribución de la plantilla por antigüedad, es debida a la alta contratación de profesorado asociado para la impartición de docencia cada curso académico.

Si se analizan los datos según departamentos y niveles jerárquicos, se observa que hay 8 mujeres que desempeñan puestos a nivel directivo y 13 hombres. En el máximo nivel de representación, el puesto de Rector, actualmente un hombre, ha sido desempeñado con anterioridad por 2 hombres y una mujer, esta última en el pasado mandato rectoral. No existen diferencias apreciables en mandos intermedios. Los datos arrojados en la distribución de la plantilla según departamentos y niveles jerárquicos se repiten al observar la distribución por categorías profesionales ya que suelen estar correlacionados.

En cuanto a la máxima titulación alcanzada, los datos arrojados en la tabla hacen ver que la mayor parte de la plantilla cuenta con una titulación universitaria, de ellos, el 58,53% corresponde a las mujeres y el 41,47% a los hombres. En segundo lugar se encuentran los postgraduados (incluyendo estudios de tercer ciclo, doctorados, postgrados y equivalentes) con una representación casi a partes iguales entre mujeres y hombres. Son datos normales teniendo en cuenta que nos encontramos en una Universidad, tanto el profesorado como el personal de administración y servicios cuentan con titulación universitaria al ser un sector fuertemente profesionalizado y con requerimientos muy estandarizados en este sentido.

La distribución de la plantilla según bandas salariales indica que la mayor parte del personal se encuentra en dos franjas, por un lado los salarios entre 7.201 y 12.000 euros brutos anuales y, por otro, los salarios entre los 14.000 y los 18.000. A efectos de tener una correcta percepción del nivel salarial, es necesario señalar que en estos datos está incluido la mayoría del profesorado asociado. Este tipo de profesorado tiene contrataciones cortas y con una dedicación muy puntual, lo que hace que la banda salarial esté fijada en proporción, obviamente por debajo del salario a tiempo completo.

En la banda salarial situada por encima de 36.000 € brutos anuales, está representada por el 29,55% de las mujeres frente a un 70,45% de los hombres.

Estas diferencias se relacionan directamente con el cargo que se ocupa en la Organización.

Los salarios en Nebrija están fijados en bandas según puestos desempeñados. De este modo, se asegura que la retribución está contemplada según las tareas que se realizan y en ningún caso, en relación con el sexo de la persona que lo desempeña.

La distribución de la plantilla en cuanto a horas semanales de trabajo muestra

diferentes datos. Por un lado, es necesario puntualizar que por la propia actividad y necesidades de la Universidad, cada curso académico se realiza numerosas contrataciones con una jornada inferior a las 20 horas semanales (debido a la contratación de profesorado asociado). A excepción de la jornada inferior a 20 horas semanales en el que la representación masculina es claramente superior (60,29%), en el resto de jornadas la tendencia es que el porcentaje mayor lo ocupen las mujeres, siendo del 80,36% en la jornada de 20 a 35 horas, del 100% con la jornada de 36 a 39 horas y del 63,23% en la dedicación a tiempo completo.

Al analizar las incorporaciones y bajas acontecidas en el último año se observa que la mayoría de las nuevas incorporaciones se dan con contratos temporales a tiempo parcial (datos de nuevo a causa de las contrataciones de profesorado asociado). En el caso de contrataciones en indefinido a tiempo completo, la mayoría son mujeres que entraron con este tipo de contrato (63,83%). En cuanto a las bajas definitivas registradas igualmente en el último año, decir que son mínimas en comparación con las incorporaciones acontecidas. Existen un total de 309 incorporaciones frente a 47 bajas definitivas.

La tabla de responsabilidades familiares indica que la mayor parte de la plantilla no tiene hijos (351 personas del total de 484 trabajadores). Al analizar los datos de la plantilla con hijos, se observa que, aproximadamente, la mitad del número de trabajadores que tiene hijos disfruta o tiene una jornada inferior a 40 horas semanales de trabajo, y en su inmensa mayoría son mujeres.

En cuanto a las promociones acontecidas en el último año, es significativo el número de promociones de mujeres (64,29%) frente al de hombres (35,71%). Dato que muestra una vez más el compromiso en Nebrija para la igualdad entre ambos sexos, sin ningún tipo de concionante, en cuanto a la promoción de la mujer hacia puestos de responsabilidad.

Cultura de la empresa

La Universidad Nebrija mantiene un doble compromiso como Institución Educativa y como Empresa. Por un lado, los valores ligados a su modelo educativo, relacionados con la docencia de calidad y la investigación como creación de conocimiento hacen que sean principios clave para conseguir el desarrollo del talento de sus alumnos/as y las mejores oportunidades de integración profesional para los mismos. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de consagrarse en la Constitución en los artículos 14 y 9.2, son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior del actual ordenamiento

jurídico. A este respecto la Universidad tiene un papel importante en la Sociedad como generadora de oportunidades en materia de igualdad.

Por otro lado, existe el compromiso de la Universidad Nebrija respecto al Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre todos los/as integrantes de la plantilla. Todos los procedimientos se idean con el espíritu de cumplir con esta premisa tanto en el momento de su elaboración como en el de su puesta en práctica.

Selección

En la Universidad Nebrija existen procedimientos concretos en cuanto a la materialización y puesta en marcha de los procesos de selección. Dichos procedimientos se siguen con la intención de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres ya que tanto la nomenclatura utilizada en la publicación de las vacantes (de manera interna y/o externa) como la evaluación posterior de las candidaturas presentadas se realiza atendiendo a la valía de las candidaturas con respecto al puesto sin importar cuestiones de género. Las características generales que se buscan en las personas a seleccionar son las posibilidades reales de aporte de perfil a la Universidad y su desarrollo posterior, ya sea en el departamento solicitante de la vacante o en otro futuro.

Si bien es cierto que, al igual que ocurre en otros sectores, existen algunos departamentos y profesiones fuertemente feminizados y otros masculinizados, la Universidad no es ajena a la sociedad en la que está inmersa. Esta dificultad también se pone de manifiesto a la hora de realizar la selección para cubrir las nuevas vacantes de dichos departamentos con una representación equilibrada de ambos sexos. En estos casos se pretende realizar una discriminación positiva tanto a favor de los hombres en departamentos feminizados como de las mujeres en departamentos masculinizados.

Formación

La Universidad cuenta con un plan de formación dirigido tanto para el Personal de Administración y Servicios como para el Personal Docente e Investigador. Este plan se elabora cada curso académico recogiendo las diferentes necesidades detectadas por el departamento de Recursos Humanos así como con las sugerencias aportadas por el resto de departamentos a través de sus responsables.

Con el fin de optimizar la partida presupuestaria destinada a formación así como los tiempos dedicados a ello, se siguen diferentes criterios para el diseño de cada plan anual. Estos criterios han sido establecidos atendiendo a razones de amplitud de perfiles destino de cada curso de formación y repercusión en la mejora de los procesos.

Cada curso académico se establecen las líneas prioritarias de formación. Actualmente se dividen en las siguientes: Formación genérica, Prevención de Riesgos Laborales, Docencia, Investigación, Gestión de la calidad, Formación en herramientas específicas de trabajo y Formación en conocimientos y habilidades específicos de trabajo. La igualdad de género estaría incluida como parte transversal a todas ellas.

Las convocatorias para cada curso se establecen atendiendo al colectivo destino de la formación (PDI/PAS) avisando con la mayor antelación posible (unas dos semanas de media) y siempre priorizando su organización en horario de mañana. De esta forma se intenta favorecer la asistencia dentro de la jornada laboral de aquellas personas que tuvieran reducción de jornada. Habitualmente la asistencia a las formaciones se realiza de manera voluntaria. En los pocos casos en los que los cursos han tenido carácter obligatorio se han realizado varias ediciones en diferentes horarios, días y lugares para que su realización fuese siempre dentro de la jornada laboral y en el campus más cercano al domicilio del trabajador.

También es preciso señalar que la mayoría de las formaciones se quedan grabadas para su visualización posterior o se tiene acceso de manera online, lo que, entre otras cuestiones, favorece la conciliación de la vida personal y laboral facilitando el acceso a la formación desde el propio domicilio sin desplazamientos.

Promoción

Desde el Departamento de Recursos Humanos siempre se aboga por la promoción interna para favorecer el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en Nebrija, por ello, uno de los requisitos utilizados de forma reiterada en la selección es la posibilidad de desarrollo futuro de las nuevas incorporaciones. La comunicación de vacantes se realiza con total transparencia a través de la página web a la que se tiene acceso tanto dentro como fuera de la Universidad y todo aquel interesado/a puede postularse a ellas.

Política salarial

Actualmente, existe un procedimiento de bandas salariales establecido dos cursos atrás por parte de Recursos Humanos con la finalidad de instaurar criterios

igualitarios para la homogeneización de salarios según las funciones y responsabilidad desempeñadas. De igual modo, desde el curso pasado se cuenta con una política de variable en la que se han visto incrementados los salarios de toda la Universidad. Estas políticas son aplicables a todo el personal, no contemplando distinciones según género.

En cuanto a revisiones salariales, existe un plan de subidas salariales anuales establecido también por Recursos Humanos. Dichas subidas son propuestas desde los responsables de los diferentes departamentos académicos y de servicios según el desempeño de sus equipos.

De forma adicional al salario y variable percibido, se cuenta con otra serie de beneficios destinados a todo el colectivo Nebrija:

- Descuentos en gran cantidad de comercios y servicios con la Tarjeta Universitaria Inteligente
- Tarifas especiales en seguro médico privado.
- Clases de inglés presenciales dos horas a la semana
- Clases online en seis idiomas adicionales.
- Conciliación jornada viernes por la tarde
- Descuento en los bonos de diez menús de la cafetería
- Otras medidas establecidas recogidas en sus respectivas políticas y normativa (Convenio colectivo, Plan Concilia, etc.)

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La jornada habitual en la Universidad es de lunes a viernes con las correspondientes modificaciones según las necesidades concretas de los diferentes departamentos.

Para favorecer la conciliación personal y laboral la Universidad Nebrija hace años que promovió el Plan Nebrija Concilia, un procedimiento por el que se establecían los criterios igualitarios para la adopción de medidas que fomentasen la satisfacción del personal. Estas medidas tienen el objetivo de proporcionar una conciliación institucionalizada que redunde en un mejor ambiente, un clima laboral más productivo y un mejor desempeño de todas las personas, que se sentirán así más motivados y tendrán una mejor predisposición hacia la calidad y la excelencia en su trabajo. Dichas medidas son:

- Habilitar los viernes por la tarde libre previa solicitud expresa y siempre que las condiciones del servicio lo permitan.



- Aumentar la flexibilidad horaria en la entrada y la salida. Ejemplos para utilizar esta flexibilidad horaria serían el poder acompañar a los hijos al colegio, el poder realizar actividades físicas durante mediodía o poder compatibilizar trabajo con estudios.
- Permitir la reducción del 50% de la jornada y de la remuneración durante un mes para cuidar a un familiar de primer grado por enfermedad grave. Dicha posibilidad comporta la disminución salarial correspondiente.

Estudiar la posibilidad de realizar trabajos concretos en un lugar diferente del puesto de trabajo habitual, incluido el propio domicilio del/a trabajador/a. La Universidad, atendiendo a las circunstancias personales, o de los trabajos a los que se refieran, podría poner a disposición del profesorado y del personal de Administración y Servicios la posibilidad de realizar algunos trabajos fuera de las instalaciones de la misma. Esta posibilidad deriva del esfuerzo que han realizado los servicios informáticos de la Universidad por implantar la tecnología necesaria para poder acceder a aplicaciones y carpetas departamentales desde cualquier punto con acceso a Internet.

- Facilitar que, durante los permisos, sea máxima la participación en las actividades culturales o formativas de la Universidad. Se reconoce el derecho de todos el profesorado y personal de administración y servicios para que puedan disfrutar de algunos de estos permisos anteriormente enumerados, para asistir a las actividades de formación en las cuales este previamente inscrito/a o sean del intereses personal o departamental.

Todas estas medidas se encuentran de manera accesible a disposición del personal a través de la intranet de la Universidad.

Comunicación

Dentro de la Universidad se otorga especial importancia a la comunicación, siendo uno de los departamentos diferenciados dentro de su organigrama y contando con un área específica de comunicación interna.

También es preciso comentar que se cuenta con diferentes canales y vías de comunicación interna, incluso alguna de ellas garantizando el anonimato en el envío de información:

- Red Nebrija. Intranet en la que se ofrece información de muy diversa índole con apartados diferenciados según temáticas específicas.
- Buzón de sugerencias
- Email opina@nebrija.es
- Portal del PDI y PAS



- Campus virtual de RRHH
- Diferentes buzones de correo diferenciados según áreas y/o departamentos (formación, selección, rrhh...)

Habitualmente las comunicaciones se realizan en formato email, llegando a la totalidad del personal la información necesaria. Estas comunicaciones suelen ser convocatorias de formación, nombramiento de nuevos cargos o cualquier otra información de interés para la comunidad universitaria.

Adicionalmente a los canales de comunicación, el departamento de Recursos Humanos proactivamente y de manera anual pone en marcha una encuesta de clima en la que se pretende recoger la percepción del colectivo Nebrija respecto a diferentes cuestiones del trabajo diario. En esta encuesta, en la que las respuestas son totalmente anónimas, el personal puede dar a conocer su malestar o bienestar con estos aspectos así como proponer mejoras.

Riesgos laborales y salud laboral

La Universidad Nebrija dispone de un sistema establecido documentalmente en materia de prevención de riesgos laborales con la finalidad de asegurar la ejecución de todas las obligaciones derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Existe de igual modo un Plan de Prevención teniendo como objetivo implantar dicho Sistema de una forma organizada y no arbitraria ni discriminatoria, donde se integre la ejecución de las actividades preventivas en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Periódicamente se analizan las condiciones de trabajo y se evalúan los riesgos identificados en los diferentes puestos relacionados con las incorporaciones o modificaciones que se hayan podido producir. De este modo se pueden establecer las situaciones de riesgo, evaluarlas y estimar su magnitud para adoptar las medidas preventivas y de protección apropiadas en cada uno de ellos. A día de hoy estas evaluaciones son específicas por puesto pero no existen distinciones significativas en los procedimientos entre hombres y mujeres. Sí que se hace un seguimiento especial en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

4.2. Principales conclusiones y áreas de actuación propuestas:

Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos en los cuestionarios de empresa y de trabajadores se establece que:

La Universidad Nebrija sí que realiza un esfuerzo a diario en materia de igualdad y sus procedimientos se realizan con la premisa de la no discriminación por cuestión de género entre otros.

Existen puestos y departamentos feminizados y masculinizados, por lo que habría que estudiar cuáles son las causas que han hecho que la situación sea así a día de hoy, y si se considerase necesario, hacer un esfuerzo en el área de selección para intentar minimizar esta cuestión. Pero en cualquier caso, dichas situaciones no responden a ningún tipo de tratamiento diferenciado por razón de sexo.

Se ha comprobado que los procesos de selección no muestran signos discriminatorios. En la descripción de perfiles y publicación de ofertas tampoco se aprecia la utilización de un lenguaje sexista.

- Las encuestas de opinión indican que los/as trabajadores perciben que existe igualdad retributiva entre géneros e igualdad ante las posibilidades de promoción dando una de las mayores puntuaciones en las dimensiones en las que estaban englobadas.
- En la misma encuesta de opinión se indica que los trabajadores tienen problemas en algunos casos para conciliar vida personal y laboral por lo que se propone la revisión del actual Plan Nebrija Concilia.
- El lenguaje que se emplea en las comunicaciones así como en la redacción de los procedimientos y documentación interna de la Universidad tiende a utilizar el genérico masculino, sin otro motivo que el modelo cultural aun vigente, y refrendado por la RAE. No obstante se pretende la utilización de palabras genéricas que puedan englobar la totalidad de la plantilla independientemente del sexo y en su caso inclusión de palabras femeninas y masculinas de modo que se garantice la representación de todos.

5. Objetivos del plan

La Universidad Nebrija establece los siguientes objetivos a conseguir a través del presente Plan de Igualdad:

- Continuar con la política de selección en igualdad, de modo que se garanticen procesos de selección transparentes.
- Potenciar una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la institución, sobre todo en puestos de responsabilidad.
- Promover como eje transversal en todas las políticas de la Universidad la igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal a través de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad y la actualización del Plan Nebrija Concilia.
- Concienciar sobre las perspectivas de género en todas las esferas de la Universidad.
- Crear un Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en esta materia.
- Prevenir riesgos laborales durante el embarazo y lactancia.

Para la consecución de los objetivos anteriormente descritos, se establecen los siguientes ejes de actuación:

1. Integración de la igualdad de género en la organización y gestión de la Universidad.
2. Comunicación
3. Representación equilibrada en el Consejo de Gestión, de Gobierno y de Dirección así como en el resto de departamentos.
4. Conciliación de la vida personal y laboral
5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.

6. Programación

Eje N° 1: Integración de la igualdad de género en la organización y gestión de la Universidad.

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
Desarrollar los mecanismos necesarios para conocer las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nebrija para incidir en su identificación y corrección.	Recursos Humanos	A lo largo de cada curso académico
Integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección y formación del personal de Universidad.	Recursos Humanos	Curso 2017-2018
Integrar con el ámbito académico medidas en materia de igualdad destinadas al alumnado.	Gerencia / Rectorado	Curso 2017-2018

Eje N°2: Comunicación:

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
Velar por que las comunicaciones internas y externas de la Universidad se hagan desde una perspectiva no sexista del lenguaje.	Comunicación	Curso 2017-2018
Revisar los reglamentos y demás normativas desde una perspectiva no sexista del lenguaje.	Todos los departamentos	Curso 2017-2018
Difundir las actuaciones realizadas y previstas del Plan de igualdad entre todo el colectivo Nebrija.	Recursos Humanos / Comunicación	Curso 2017-2018

Eje N° 3: Representación equilibrada en el Consejo de Gestión, de Gobierno y de Dirección y en el resto de departamentos.

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
<p>Evitar, en lo posible, la composición desequilibrada (entendida como que ningún sexo debiera tener una representación inferior al 40% ni superior al 60%) en los Consejos de Gestión, de Gobierno y de Dirección excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas.</p>	<p>Gerencia/ Rectorado / Recursos Humanos</p>	<p>Curso 2017-2018</p>
<p>Instar a los departamentos a incorporar como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio en la composición por género de su personal, fomentando, para las nuevas incorporaciones, la aplicación del criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el departamento.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Curso 2017-2018</p>
<p>Estimular la presentación a procesos de promoción a aquellos grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal docente e investigador como para el personal de administración y servicios.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Curso 2017-2018</p>

Eje N° 4: Conciliación de la vida personal y laboral.

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
Revisión y actualización del Plan Nebrija Concilia.	Recursos Humanos	Curso 2017-2018
Establecer un periodo de formación y/o traspaso específico para poner al día aquellas personas que se incorporen al puesto de trabajo tras una baja o periodo de maternidad o paternidad, por cuidado de un menor o de una persona a su cargo.	Recursos Humanos	Curso 2017-2018
Promover un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todos los ámbitos de la Universidad (por ejemplo, en la medida de lo posible, evitar programar reuniones en viernes por la tarde o en un horario que previsiblemente haga que acaben después de las 18:00, etc.)	Recursos Humanos	Curso 2017-2018

Eje N° 5: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
Elaboración de un protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad tal como indica la actual normativa.	Recursos Humanos / Asesoría Jurídica	Curso 2017/2018

7. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad contará con una valoración sistemática y objetiva de las acciones puestas en marcha tratando de determinar la pertinencia de los objetivos, el grado de realización y las repercusiones del Plan sobre la comunidad Nebrija.

Cada curso académico se reflexionará sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la Universidad, contando con la participación de todos los colectivos implicados en la ejecución. Igualmente, se integrarán preguntas relacionadas con la cultura de igualdad de género en la encuesta de clima de forma que todo el personal pueda hacer llegar sus percepciones sobre el tema.

La evaluación se realizará según las siguientes áreas:

- Nivel de ejecución del plan: Número total de acciones implantadas en la Universidad.
- Número de las personas beneficiarias por acción.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Incidencias y dificultades encontradas en la puesta en marcha.