



Universidad
Pablo de Olavide

FUN

DA

CiÓN

N

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Fundación Universidad Pablo de Olavide

Índice

1. Introducción	2
2. Procedimiento para el diseño del Plan	4
3. Resultados y conclusiones generales del diagnóstico.	7
3.1. Principales datos relacionados con la plantilla de la FUPO	8
3.2. Principales datos relacionados con el análisis del registro salarial	10
3.3. Resultados generales del cuestionario	12
3.4. Conclusiones generales del estudio diagnóstico	14
4. Ejes, objetivos y actuaciones.....	16
5. Sistema de seguimiento y evaluación.	27
6. Aprobación y vigencia del Plan.	32
7. Anexos.	33
Anexo I: Compromiso institucional	
Anexo II: Acta de constitución comisión negociadora	
Anexo III: Acta de aprobación	
Anexo IV: Informe diagnóstico completo	

1. Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio consagrado en la Constitución Española y que se ha ido desarrollando e integrando legal y jurídicamente con la finalidad de garantizar el futuro de una sociedad más igualitaria, libre e inclusiva.

Si atendemos a la normativa, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, entre otras, constituyen el marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es responsabilidad y obligación de todas las entidades y administraciones trabajar en esta línea para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos de la vida social, y de manera muy especial en la universitaria que ha de servir de ejemplo para el conjunto de la sociedad y donde tiene su razón de ser la Fundación Universidad Pablo de Olavide (Fundación UPO o Fundación, en adelante), medio propio de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

En este contexto, jurídico y social, la Fundación UPO asume su compromiso e implicación en la lucha contra las desigualdades y presenta su primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, impulsado desde la Vicepresidencia Ejecutiva y a través de su Comisión para la Igualdad, en el que se recogen, tras un diagnóstico previo, los objetivos principales y las acciones a desarrollar en los próximos años, en torno a seis ejes de acción, que son: Comunicación, lenguaje e imagen institucional (Eje 1); Selección, contratación, representatividad y promoción profesional (Eje 2); Condiciones de trabajo y salud laboral (Eje 3); Formación y sensibilización (Eje 4); Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, laboral y social (Eje 5) y Violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de género (Eje 6).

La aprobación y publicación de este primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, su difusión entre la plantilla de la Fundación y la puesta en marcha de las distintas acciones es

un paso más en nuestro compromiso como entidad responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades. Todas las acciones recogidas en el mismo contribuirán a erradicar la discriminación (directa o indirecta), luchar contra todas las formas de acoso y garantizar la igualdad de trato incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos nuestros procedimientos de actuación internos y externos.

Este compromiso debe implicar directamente a todas y cada una de las personas que forman parte de la Fundación, para promover y lograr una cultura organizacional en favor de la integración estratégica del principio de trato y de oportunidades en la gestión de nuestro capital humano. Solo trabajando de esta forma podremos conseguir ser una mejor entidad, más justa e igualitaria, y aportar lo mejor a la universidad y a la sociedad, a las que nos debemos.

FUN
DA
ción

2. Procedimiento para el diseño del Plan

Una vez analizado los datos recopilados sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo, se ha realizado una valoración de la situación de la empresa dando lugar a un conocimiento real de las necesidades y problemas de la plantilla.

Este diagnóstico nos permite diseñar un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres realista y adaptado a la empresa.

A continuación, se detalla las principales actuaciones realizadas para la elaboración y diseño de este primer Plan de la FUPO.

- Compromiso con la Igualdad de género: el 27 de abril de 2021, la Vicepresidenta Ejecutiva de la Fundación declara su compromiso para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real de las personas trabajadoras de la FUPO.
- Comunicación a la plantilla del compromiso con la igualdad de género. La Vicepresidenta Ejecutiva informa a toda la plantilla del compromiso de la FUPO con la Igualdad remitiendo el documento anteriormente.
- Creación y composición de la Comisión Negociadora¹. Con fecha del 15 de julio de 2021 se crea y aprueba la composición de la comisión negociadora del primer plan de la FUPO. Esta comisión, entre otras, tiene como principales funciones promover las acciones y condiciones que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.
Esta comisión encargada del diseño y aprobación del I Plan de la FUPO cuenta con la participación de la representación legal, del equipo de dirección, de las personas trabajadoras y representantes de los y las trabajadoras, por su carácter transversal, quedando constituida por:
 - Vicepresidenta Ejecutiva. Dña. Laura López de la Cruz.
 - Directora financiera y control presupuestario. Dña. Luisa Andrada Domínguez.

¹ Se adjunta en anexos los documentos correspondientes.

- Directora de Comunicación y TIC. Dña. María Dolores Ortiz Herrera.
 - Coordinador General de áreas. D. Pedro González-Velasco Calderón.
 - Responsable Recursos Humanos. Dña. Alicia Barbero Díaz.
 - Coordinador del área de Cultura y Políticas Sociales. D. Alfonso Blázquez Muñoz.
 - Presidenta Comité de Empresa. Dña. Julia Muñoz Pérez.
 - Vicepresidenta Comité de Empresa. Dña. Paula Carmona Álvarez.
 - Delegado Comité de Empresa. D. Sebastián Mendoza Idarraga.
 - Oficina para la Igualdad. Dña. Candelaria Terceño Solozano.
 - Residencia Flora Tristán. D. Miguel Ángel Escobar Alcobert.
 - Área de empleabilidad y emprendimiento. Dña. Rosario Rodríguez Escudero.
-
- Subrayar que durante el periodo de elaboración del plan se realiza una reestructuración en el organigrama de la propia Fundación, lo que conlleva una modificación de la composición de la comisión negociadora. A continuación, se detalla la composición actual de la comisión:
 - Vicepresidenta Ejecutiva. Dña. Laura López de la Cruz.
 - Directora financiera y control presupuestario. Dña. Luisa Andrada Domínguez.
 - Directora de Comunicación y TIC. Dña. María Dolores Ortiz Herrera.
 - Responsable Recursos Humanos. Dña. Alicia Barbero Díaz.
 - Coordinador del área de Cultura y Políticas Sociales. D. Alfonso Blázquez Muñoz.
 - Presidenta Comité de Empresa. Dña. Julia Muñoz Pérez.
 - Vicepresidenta Comité de Empresa. Dña. Paula Carmona Álvarez.
 - Oficina para la Igualdad. Dña. Candelaria Terceño Solozano.
 - Residencia Flora Tristán. D. Miguel Ángel Escobar Alcobert.
 - Área de empleabilidad y emprendimiento. Dña. Rosario Rodríguez Escudero.
 - Servicio de Deporte. D. Juan Antonio Rivera Fernández.

 - Recogida y análisis de los datos. Para el diagnóstico de las situaciones se han utilizado los siguientes instrumentos:
 - Cuestionario dirigido a toda la plantilla de la FUPU.

- Registro retributivo salarial.
- Reuniones de la comisión negociadora. Durante el proceso diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en la FUPO, se han realizado distintas reuniones de la comisión negociadora, así como para el establecimiento de objetivos y propuestas de actuación

Este procedimiento se desarrolla a través de la transversalidad de género entendida como una estrategia que implica a todas las áreas de la FUPO. Se trata de un modelo coordinado que implica un compromiso por todas las áreas para garantizar que se integre la dimensión de género en todos los ámbitos de actuación de las mismas.

FUN
DA
CIÓN

3. Resultados y conclusiones generales del diagnóstico

Antes de pasar a destacar los principales resultados y conclusiones del estudio diagnóstico de la situación de desigualdad entre mujeres y hombre de la FUPO, queremos señalar que esta fundación se constituye en abril de 2001 como una entidad privada, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia e independiente. Se trata de una Fundación de interés general para el desarrollo de la docencia universitaria y la investigación, para que revierta en beneficio de la sociedad y economía de Andalucía.

La Fundación tiene como objetivo fundamental coadyuvar a la Universidad Pablo de Olavide al logro de sus fines y el apoyo a la mejor formación, capacitación y desarrollo integral de su alumnado, fomentando asimismo el diálogo y la colaboración entre dicha Universidad y las empresas e instituciones de su entorno.

Para ello, colaborará en la promoción y gestión de los estudios, programas y servicios universitarios en los términos que le sean encargados o encomendados por la Universidad Pablo de Olavide, pudiendo también desarrollar actuaciones propias que incidan en la consecución de dicho objetivo.

Asimismo, esta fundación está llamada a colaborar, dentro de sus posibilidades y en la medida en que ello se requiera, con el conjunto del sistema universitario autonómico y nacional, así como con las entidades que integran el sistema ciencia-tecnología-empresa.

Subrayar que entre las principales actividades se encuentran las siguientes:

- Formación Permanente
- Prácticas en Empresa
- Empleabilidad y Emprendimiento
- Sede: Olavide en Carmona
- Cultura y Políticas Sociales
- Centro Universitario Internacional
- Igualdad de Género
- Sede: Sevilla Centro
- Servicio de Deportes

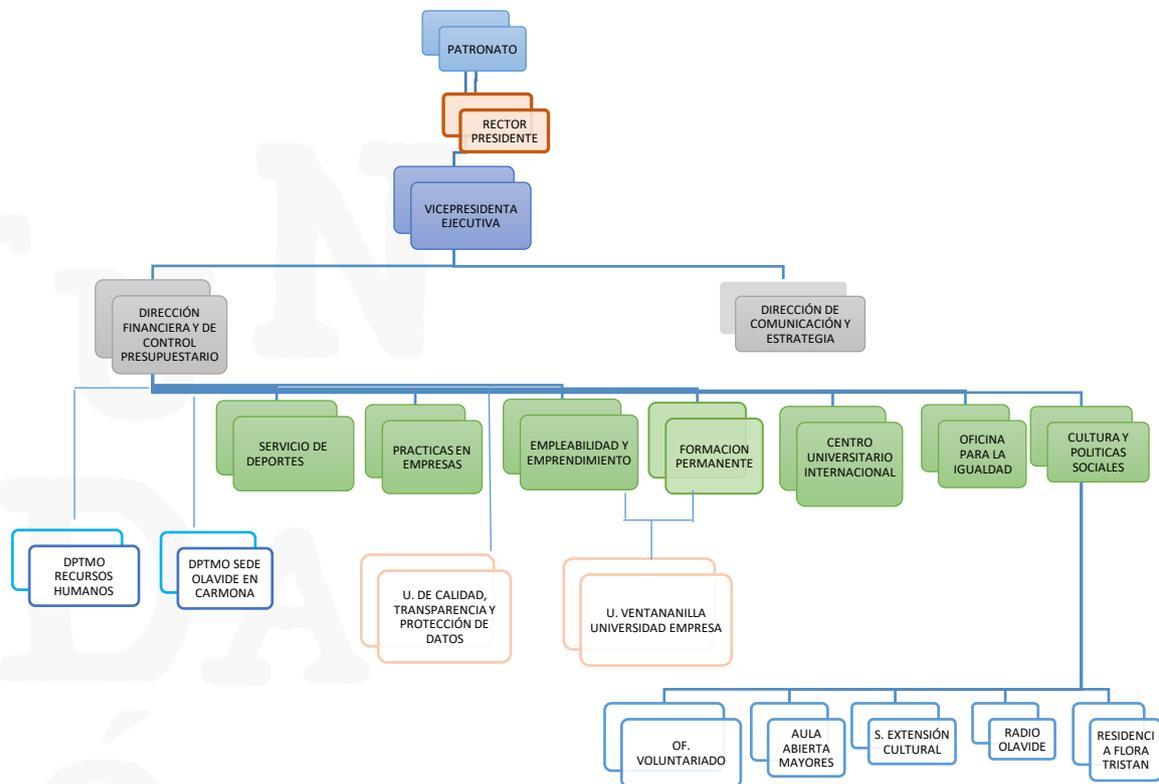
Estas actividades dan lugar a una serie de áreas en la que se estructura organizativamente la FUPUO, que dan nombre a las distintas áreas de trabajo de las personas trabajadoras de la FUPUO.

3.1.- Principales datos relacionados con la plantilla de la FUPUO

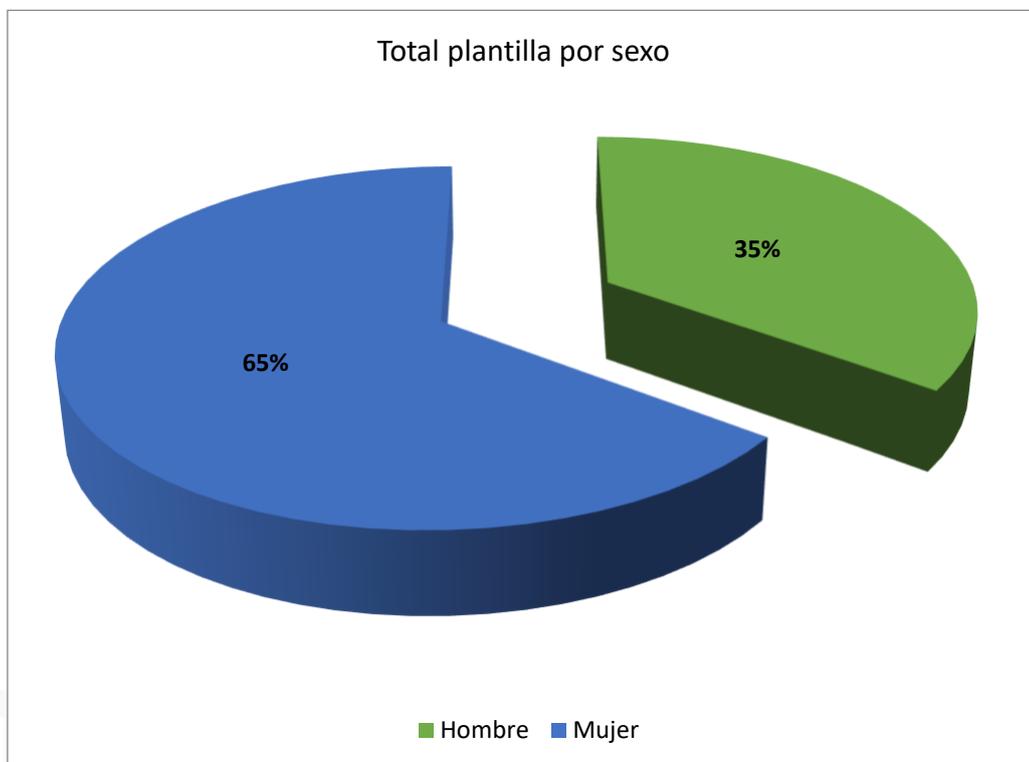
Se considera señalar en este momento el organigrama general de la fundación, indicando los principales puestos ocupados por mujeres y hombres, con el objeto de poder describir la situación de partida de la situación que ocupan mujeres y hombres en la FUPUO, y en este caso en los puestos de responsabilidad (Direcciones Generales y Coordinaciones de Área).

Este organigrama nos muestra una situación de partida en la que se puede apreciar que los puestos de responsabilidad están ocupados principalmente por mujeres (60% mujeres; 40% varones).

Además, los datos del total de la plantilla desagregados por sexo/género reflejan que el 60% de la plantilla está compuesta por mujeres

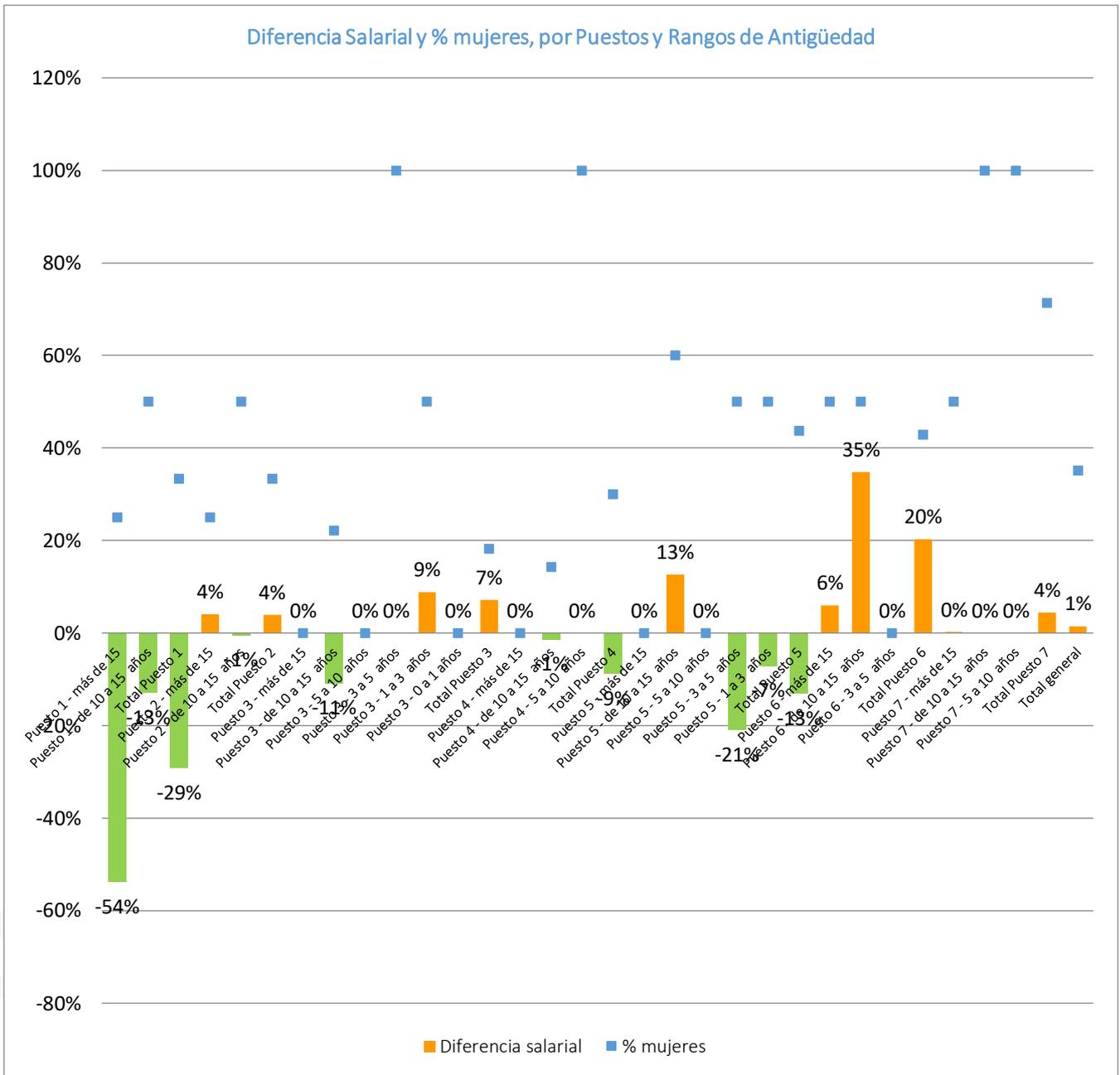


Plantilla	
Hombre	26
Mujer	48
Total general	74



3.2. Principales datos relacionados con el análisis del registro salarial

Puestos // Rango de Antigüedad	Diferencial salarial			
	% mujeres	Salario Base + Complemento	Salario Base	Complementos Salariales
Puesto 1 - más de 15	25%	-54%	-56%	-25%
Puesto 1 - de 10 a 15 años	50%	-13%	-4%	-435%
Total Puesto 1	33%	-29%	-27%	-54%
Puesto 2 - más de 15	25%	4%	5%	0%
Puesto 2 - de 10 a 15 años	50%	-1%	-1%	0%
Total Puesto 2	33%	4%	4%	0%
Puesto 3 - más de 15	0%			
Puesto 3 - de 10 a 15 años	22%	-11%	-13%	2%
Puesto 3 - 5 a 10 años	0%			
Puesto 3 - 3 a 5 años	100%			
Puesto 3 - 1 a 3 años	50%	9%	13%	-51%
Puesto 3 - 0 a 1 años	0%			
Total Puesto 3	18%	7%	6%	13%
Puesto 4 - más de 15	0%			
Puesto 4 - de 10 a 15 años	14%	-1%	1%	-18%
Puesto 4 - 5 a 10 años	100%			
Total Puesto 4	30%	-9%	-8%	-15%
Puesto 5 - más de 15	0%			
Puesto 5 - de 10 a 15 años	60%	13%	12%	19%
Puesto 5 - 5 a 10 años	0%			
Puesto 5 - 3 a 5 años	50%	-21%	-23%	-9%
Puesto 5 - 1 a 3 años	50%	-7%	-7%	-7%
Total Puesto 5	44%	-13%	-15%	-3%
Puesto 6 - más de 15	50%	6%	9%	-47%
Puesto 6 - de 10 a 15 años	50%	35%	35%	25%
Puesto 6 - 3 a 5 años	0%			
Total Puesto 6	43%	20%	22%	-8%
Puesto 7 - más de 15	50%	0%	-18%	87%
Puesto 7 - de 10 a 15 años	100%			
Puesto 7 - 5 a 10 años	100%			
Total Puesto 7	71%	4%	-11%	76%
Total general	35%	1%	0%	13%



Este gráfico recoge las diferencias salariales por puestos y rangos de antigüedad en la organización. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con

sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad.

Es el puesto 6 en la franja de antigüedad de 10 a 15 años donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo el 34,8%. En general, la diferencia de retribución es del 1,5%. Existe diferencia salarial, pero no se considera significativa en términos de desigualdad de género.

Desde la Fundación, se debería analizar diferentes medidas abocadas a la reducción de este porcentaje hasta conseguir la completa igualdad.

3.3. Resultados generales del cuestionario

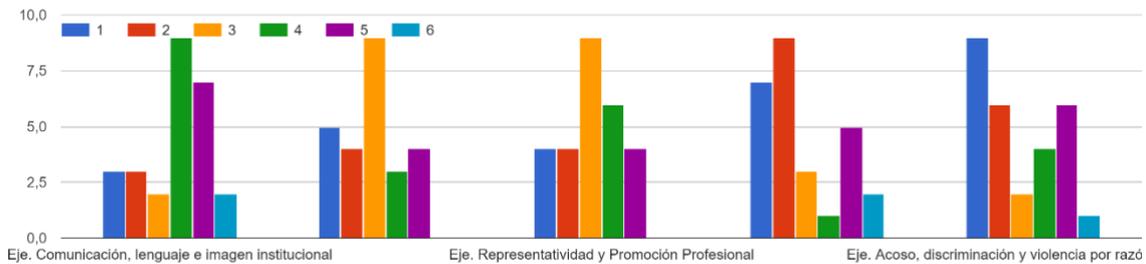
Con el objeto de contar con la percepción y aportaciones de la plantilla sobre las acciones que se consideran prioritarias implementar en el marco de este primer plan de igualdad, y como se señalaba en el apartado anterior, se realizó un cuestionario compuesto por 7 preguntas, que se detallan a continuación:

1. Según su criterio, ¿Cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo que debería incluir el I Plan de Igualdad FUPU? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.
2. ¿Incorporaría algún otro eje que no esté contemplado entre los anteriores?
3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el I Plan de Igualdad de la FUPU?
4. ¿Incorporaría alguna otra acción o propuesta que no esté contemplada entre las anteriores?
5. ¿Ha detectado alguna situación de desigualdad de género en la FUPU?
6. ¿Conoces las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social de la FUPU?
7. Identidad sentida

Para ello, el cuestionario se ha enviado al conjunto de la plantilla el pasado mes de julio. En total se ha recibido 32 cuestionarios cumplimentados, lo cual representa un 43,24% de tasa de participación, por lo que se puede asumir, que los datos recabados son representativos a nivel estadísticos.

Con relación a las respuestas recibidas, podemos extraer de los cuestionarios que se considera que el eje más significativo es la conciliación y corresponsabilidad seguido de representatividad y promoción profesional y comunicación e imagen institucional.

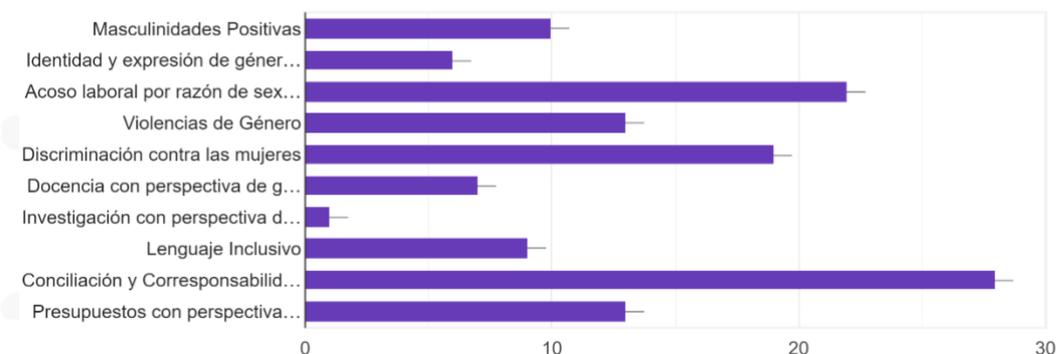
1. Según su criterio, ¿Cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo que debería incluir el I Plan de Igualdad FUPO? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.



En la pregunta 3 sobre qué acciones considera más importantes para incorporar en el Plan de Igualdad de mujeres y hombres, se vuelve a repetir conciliación y corresponsabilidad con un 90,3% de respuestas.

3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el I Plan de Igualdad de la FUPO? Señale un máximo de 5.

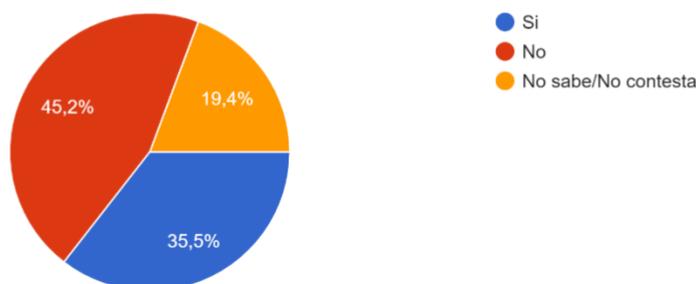
31 respuestas



Con relación a la situación de desigualdad de género detectadas por los/las encuestado/as, resalta que más del 50% no ha percibido situaciones de desigualdad.

Por otro lado, sobre la pregunta vinculada al conocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social un 45,2% de los/las encuestados/as dicen no conocer dichas medidas.

6. ¿Conoces las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social de la FUPPO?
31 respuestas



Por último, en las preguntas abiertas no se ha detectado ningún aspecto relevante que ya no haya sido contemplado en la estructuración del propio cuestionario.

3.4. Conclusiones generales del estudio diagnóstico

La plantilla de la FUPPO, como se señalaba en el apartado anterior, está feminizada tanto en los puestos de responsabilidad como en las distintas categorías profesionales.

Además, atendiendo al convenio colectivo que regula los distintos puestos de trabajo, así como las retribuciones recibidas, la brecha salarial reflejada en los instrumentos de evaluación, muestran que esta asciende al 1,5%, no considerándose significativa la misma.

Con relación a los principales resultados obtenidos de la encuesta realizada a la plantilla, se puede concluir afirmado que las principales medidas que las personas trabajadoras consideran como prioritarias en este primer plan de igualdad son las relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, así como con la promoción profesional. Considerando,

además, entre otras como importantes la formación y sensibilización en igualdad de género, comunicación social en igualdad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

Es por ello, que los ejes y acciones que contemple el plan están en consonancia con estas conclusiones y dan respuesta a las necesidades en materia de género e igualdad detectados.

FUN
DA
CIÓN

4. Ejes, objetivos y actuaciones

El I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la FUPO se ha organizado en seis ejes, que se ajusta a los resultados obtenidos del estudio diagnóstico.

- Eje 1. Comunicación, lenguaje e imagen institucional.
- Eje 2. Selección, contratación, representatividad y promoción profesional.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Eje 4. Formación y sensibilización.
- Eje 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar, laboral y social.
- Eje 6. Violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Estos 6 ejes se concretan en 10 objetivos que a su vez se definen en 22 acciones, las cuales se presentan a continuación:

EJE1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL.

Objetivo 1.- Fomentar una comunicación, lenguaje e imagen institucional inclusiva.

Objetivo 2.- Erradicar la reproducción de estereotipos de género en las imágenes y distintas formas de comunicación escritas y en medios.

Acción 1.1.- Garantizar la desagregación por sexo/género de los datos y estadísticas que se recojan en la Fundación UPO.

Órganos responsables	Dirección de Comunicación y Estrategia y Dirección Financiera y Control Presupuestario.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Datos desagregados por sexo/género en la Memoria Anual de actividades y en la memoria Académica.

Acción 1.2.- Revisar toda la documentación producida por la FUPPO y el uso sexista del lenguaje en los contenidos de la página web.

Órganos responsables	Dirección de Comunicación y Estrategia y Área de Igualdad FUPPO
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de cambios realizados en los contenidos de la web. Número de cambios realizados en la documentación producida por la FUPPO

Acción 1.3.- Elaborar un Manual específico para comunicar en igualdad.

Órganos responsables	Dirección de Comunicación y Estrategia y Área de Igualdad FUPPO
Periodicidad	2024
Indicadores	Elaboración del manual

Acción 1.4.- Establecer una comunicación institucional inclusiva en los distintos medios informativos y divulgativos que utilice la Fundación.

Órganos responsables	Dirección de Comunicación y Estrategia y Área de Igualdad FUPPO
Periodicidad	2024
Indicadores	Número de publicaciones y contenido web con lenguaje inclusivo.

EJE 2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Objetivo 1.- Garantizar que el acceso, la promoción y el desarrollo profesional contemple la igualdad de oportunidades.

Objetivo 2.- Priorizar la contratación por parte de la FUPO de empresas de servicios que cuenten con certificado de igualdad entre mujeres y hombres.

Acción 2.1.- Garantizar la presencia equilibrada en las comisiones de selección, siempre que sea posible.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos, Coordinación competente y Comité de Empresa.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número y porcentaje de mujeres y de hombres que componen las comisiones de selección.

Acción 2.2.- Realizar una revisión de los procedimientos vinculados con el proceso de selección, contratación y promoción profesional, asegurando que no produzcan discriminación directa/indirecta.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección de Comunicación y Estrategia, Dirección Financiera y Control Presupuestario, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de procedimientos de selección, contratación y promoción profesional revisados.

Acción 2.3.- Favorecer la contratación y promoción del sexo/género menos representado en los procesos que correspondan.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección Financiera y Control Presupuestario, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de contrataciones y promociones de personas del sexo/género menos representado.

Acción 2.4.- Elaborar un procedimiento que defina los criterios objetivos de promoción.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección de Comunicación y Estrategia, Dirección Financiera y Control Presupuestario, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	2024
Indicadores	Elaboración del Procedimiento de promoción.

Acción 2.5.- Incluir en los procesos de contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección Financiera y Control Presupuestario.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de empresas contratadas con actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL.

Objetivo 1.- Promover que las políticas retributivas, clasificación profesional, movilidad funcional, ordenación del tiempo, desconexión digital, etc, contemplen la perspectiva de género.

Objetivo 2.- Garantizar que las políticas en materia de salud laboral de la FUPU incorporen la perspectiva de género.

Acción 3.1.- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirectamente, por razón de género.

Órganos responsables Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección de Comunicación y Estrategia, Dirección Financiera y Control, Presupuestario, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.

Periodicidad Anual

Indicadores Número de medidas adoptadas

Acción 3.2.- Realizar un análisis y evaluación de los puestos de trabajo y de los riesgos de salud desde la perspectiva de género.

Órganos responsables Responsable Recursos Humanos y Área de Igualdad de género y Comité de Empresa.

Periodicidad Anual

Indicadores Número de análisis de puestos de trabajo realizados desde la perspectiva de género.

Acción 3.3.- Revisar con perspectiva de género el plan de prevención de riesgos laborales.

Órganos responsables	Responsable Recursos Humanos y área de Igualdad de género y Comité de Empresa.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de modificaciones introducidas en el plan de prevención de riesgos laborales.

EJE 4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 1.- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de género al conjunto de la plantilla de la FUPO.

Objetivo 2.- Crear cultura de igualdad en la FUPO.

Acción 4.1.- Garantizar dentro del plan de formación anual de la FUPO acciones formativas de género e igualdad: corresponsabilidad, competencias digitales, acoso sexual, violencia de género, etc.

Órganos responsables	Responsable de Recursos Humanos
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de acciones formativas de género e igualdad realizadas. Número de participantes de las acciones, desagregada por sexo/género.

Acción 4.2.- Realizar acciones específicas dirigidas a la plantilla con motivo del 8-M, 11-F y 25-N.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección de Comunicación y Estrategia y Coordinaciones de áreas.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de acciones realizadas con motivo del 8-M, 11-F y 25-N

Acción 4.3- Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.

Órganos responsables	Ventanilla Universidad-Empresa.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número de contactos realizados con entidades e instituciones

EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL y SOCIAL

Objetivo 1.- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y la corresponsabilidad.

Acción 5.1.- Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida, adecuando los horarios a los ritmos cotidianos de personas con responsabilidades familiares (menores o dependientes a cargo).

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número y porcentaje, desagregado por sexo/género, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Acción 5.2.- Facilitar el teletrabajo en situaciones excepcionales.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	Según necesidad
Indicadores	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

Acción 5.3.- Difundir entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad/conciliación adoptadas.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Dirección Comunicación y Estrategia y Responsable Recursos Humanos.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Medio / canal utilizado. Número de comunicaciones de difusión realizadas a la plantilla.

Acción 5.4.- Valorar situaciones concretas del conjunto de la plantilla en función de la jornada laboral o acciones específicas (actividades en fin de semana, congresos, etc.)

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	Según necesidad.
Indicadores	Número de situaciones evaluadas.

Acción 5.5.- Favorecer medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad en función del puesto de trabajo, en el caso que sea necesario.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos y Comité de Empresa.
Periodicidad	Según necesidad.
Indicadores	Número de personas que han solicitado la medida.

EJE 6. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo 1 Poner en marcha mecanismos para prevenir y actuar frente a situaciones de violencia por razón de género, acoso sexual y por razón de sexo.

Acción 6.1.- Diseñar un protocolo para la Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la FUPO.

Órganos responsables	Dirección Comunicación y Estrategia, Responsable de Recursos Humanos y Área de Igualdad.
Periodicidad	2024
Indicadores	Elaboración del protocolo.

Acción 6.2.- Difundir el protocolo entre todo el personal.

Órganos responsables	Vicepresidencia Ejecutiva, Responsable Recursos Humanos y Dirección Comunicación y Estrategia.
Periodicidad	Anual
Indicadores	Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.

5. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación de nuestro plan de igualdad entre mujeres y hombres constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad entre mujeres y hombres durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Se realizará una evaluación de proceso anualmente conforme a una herramienta de seguimiento que elaborará la Comisión negociadora y se elaborará un informe de evaluación final en el que se incluirá los datos anuales recogidos con las fichas de seguimiento.

Dicho seguimiento se realizará por la Dirección de Comunicación y Estrategia, Dirección Financiera y Control Presupuestario, Área de igualdad y el departamento de Recursos Humanos.

A continuación, se presenta una tabla resumen de los ejes, objetivos y acciones, así como los indicadores en los que se basará el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación UPO.

EJE 1. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL					
ACCIONES	INDICADORES	MEDIACION DEL INDICADOR	FUENTE	TÉCNICA	TEMP.
1.1 Garantizar la desagregación por sexo/género de los datos y estadísticas que se recojan en la Fundación UPO.	Datos desagregados por sexo en la Memoria Anual e Informe de Gestión	CUANTÍA	Informe de gestión	Análisis de contenido	Anual
1.2 Revisar toda la documentación producida por la FUPU y el uso sexista del lenguaje en los contenidos de la página web.	Nº de cambios realizados en los contenidos de la web.	CUANTÍA	PÁGINA WEB	Análisis de contenido	Anual
	Nº de cambios realizados en la documentación producida por la Fupo	CUANTÍA	FACEBOOK, TWITER	Análisis de contenido	Anual
1.3 Elaborar un manual específico para comunicar en igualdad	Elaboración de manual	DATO	PROTOCOLO	Análisis de contenido	2024
1.4 Establecer una comunicación institucional inclusiva en los distintos medios informativos y divulgativos que utilice la Fundación	Nº de publicaciones y contenido web con lenguaje inclusivo	CUANTÍA	FACEBOOK, TWITER	Análisis de contenido	2024
EJE 2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, REPRESENTATIVIDAD Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.					
2.1. Garantizar la presencia equilibrada en las comisiones de selección, siempre que sea posible.	Nº y porcentaje de mujeres y hombres que componen las comisiones de selección	CUANTÍA/ PORCENTAJE	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
2.2 Realizar una revisión de los procedimientos vinculados con el proceso de selección, contratación y promoción profesional, asegurando que no produzcan discriminación directa/indirecta.	Nº de procedimientos de selección, contratación y promoción profesional revisados.	CUANTÍA	Responsable igualdad de género	Análisis de contenido	Anual

2.3. Favorecer la contratación y promoción del sexo/género menos representado en los procesos que correspondan	Nº de contrataciones y promociones de personas del sexo menos representado	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
2.4. Elaborar un procedimiento que defina los criterios objetivos de promoción	Elaboración del procedimiento de promoción	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	2024
2.5 Incluir en los procesos de contratación valoraciones adicionales de aquellas empresas que justifiquen actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	Nº de empresas contratadas con actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.	CUANTÍA	Área Gestión financiera y control presupuestario	Análisis de contenido	Anual
EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL					
3.1 Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirectamente por razón de género.	Nº de medidas adoptadas.	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
3.2 Realizar un análisis y evaluación de los puestos de trabajo y de los riesgos de salud desde la perspectiva de género.	Nº de análisis de puestos de trabajo realizados desde la perspectiva de género	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
3.3 Revisar con perspectiva de género el plan de prevención de riesgos laborales.	Nº de modificaciones introducidas en el plan de prevención de riesgos laborales.	CUANTÍA	Responsable igualdad de género	Análisis de contenido	Anual
EJE 4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN					
4.1. Garantizar dentro del plan de formación anual de la FUPO acciones formativas de género e igualdad: corresponsabilidad, brecha digital, acoso sexual, violencia de género, etc	Nº de participantes de las acciones, desagregada por sexo/género	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual

4.2. Realizar acciones específicas dirigidas a la plantilla con motivo del 8-M, 11-F y 25-N.	Nº de acciones realizadas con motivo del 8-M, 11-F y 25-N	CUANTÍA	Área de Comunicación	Análisis de contenido	Anual
4.3 Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de género.	Nº de contactos realizados con entidades e instituciones.	CUANTÍA	Ventanilla empresarial	Análisis de contenido	Anual
EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL					
5.1. Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida, adecuando los horarios a los ritmos cotidianos de personas con responsabilidades familiares (menores o dependientes a cargo).	Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	CUANTÍA/ PORCENTAJE	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
5.2. Facilitar el teletrabajo en situaciones excepcionales.	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.	SI/NO	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
5.3 Difundir entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad/conciliación adoptadas.	Medio / canal utilizado	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
	Nº de comunicaciones de difusión realizadas a la plantilla	SI/NO	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
5.4. Valorar situaciones concretas del conjunto de la plantilla en función de la jornada laboral o acciones específicas (actividades en fin de semana, congresos, etc.)	Nº de situaciones evaluadas	DATO	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
	5.5 Favorecer medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad en función del puesto de trabajo, en el caso que sea necesario	Nº de personas que han solicitado la medida	DATO	Recursos Humanos	Análisis de contenido

EJE 6. VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
6.1. Diseñar un protocolo para la Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la FUPO	Elaboración de protocolo	Protocolo	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual
6.2. Difundirla entre todo el personal.	Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo	CUANTÍA	Recursos Humanos	Análisis de contenido	Anual

6. Aprobación y vigencia del Plan

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres es de aplicación a Fundación Universidad Pablo de Olavide y engloba a la totalidad de la plantilla.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo tendrá una vigencia de **cuatro años máximo en virtud de lo establecido en la normativa actual.**

Tal y como se indica en el artículo 47 de la Ley 3/2007 se ha garantizado el acceso de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Fundación Universidad Pablo de Olavide a toda la información.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Universidad Pablo de Olavide queda aprobado por la Comisión Negociadora con fecha 30 de marzo 2022.

FUN
DA
CIÓN

7. Anexos

Anexo I: Compromiso institucional

Anexo II: Acta de constitución comisión negociadora.

Anexo III: Acta de aprobación

Anexo IV: Informe diagnóstico completo.

FUN
DA
CIÓN

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Fundación Universidad Pablo de Olavide, mediante el presente escrito declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real de todas las personas trabajadoras de nuestra entidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establecen los siguientes principios, de acuerdo con la definición que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Brecha salarial.
- Proceso de selección, contratación y clasificación profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Violencia de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Fundación Universidad Pablo de Olavide con CIF: G91094235 a efectos de comunicaciones tiene su domicilio en: Crta. de Utrera, km.1. CP: 41013. Sevilla, y como persona de contacto La Vicepresidenta Ejecutiva, Dña. Laura López de la Cruz, con correo electrónico: vicepresidenciaejecutiva@fundacion.upo.es

Y para que conste a los efectos oportunos firma el presente documento a fecha de firma electrónica,

Dña. Laura López de la Cruz
Vicepresidenta Ejecutiva
Fundación Universidad Pablo de Olavide

Fundación Universidad Pablo de Olavide.
Crta. de Utrera, km.1 41013. Sevilla
Tlf: 954.34.90.81
www.upo.es/fundaciones

Código Seguro de verificación: 3zwpOriTYomRTVKpMJ+Ulg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	LAURA LOPEZ de la CRUZ		FECHA	27/04/2021
ID. FIRMA	firma.upo.es	3zwpOriTYomRTVKpMJ+Ulg==	PÁGINA	1/1
				
3zwpOriTYomRTVKpMJ+Ulg==				



Universidad
Pablo de Olavide

INFORME DIAGNÓSTICO

FUNDACION UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

INDÍCE

- 1.- Introducción.
- 2.- Presentación de Fundación Pablo de Olavide.
- 3.- Diagnóstico de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - 3.1.- Estructura de la plantilla.
 - 3.2.- Selección.
 - 3.3.- Promoción.
 - 3.4.- Formación.
 - 3.5.- Retribución.
 - 3.6.- Conciliación de la vida personal y laboral.
 - 3.7.- Sexismo y acoso sexual.
 - 3.8.- Análisis cuestionario.
- 4.- Conclusiones.

1. Introducción

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en Fundación Pablo de Olavide, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla. La herramienta utilizada será el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes.

Para la recogida de información se ha utilizado un cuestionario que ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de Fundación Pablo de Olavide. Todos los datos recogidos se refieren al ejercicio 2021.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tanto preguntas cerradas como abierta.

El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad. El plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

2. Presentación Fundación Pablo de Olavide

La Fundación Universidad Pablo de Olavide se constituye en abril 2001 como una entidad privada, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia e independiente.

La misión de la Fundación Universidad Pablo de Olavide es “la de contribuir a la excelencia de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, favorecer el desarrollo económico y social de la comunidad autónoma andaluza, y actuar como centro de información, asesoría y coordinación para la universidad y la empresa en tres campos estratégicos: la formación, el empleo universitario y la innovación”.

Su objetivo general es promover y fomentar las relaciones de la Universidad con las empresas e instituciones de nuestro entorno.

Como objetivos estratégicos tiene implantar sistemas y metodologías de calidad que permitan asegurar que todas las actividades llevadas a cabo en el ámbito de Fundación Universidad Pablo de Olavide se realizan de acuerdo a las normas, procedimientos instrucciones, consiguiendo la satisfacción de la Universidad, establecer los métodos de trabajo que permitan lograr los mejores resultados con la menor inversión o gasto posible, fomentar la participación de las personas de la Fundación en el desarrollo de la calidad y en el proceso de mejora continua, promoviendo su formación y la permanente actualización de sus conocimientos y habilidades, concienciar al equipo directivo de la importancia de su participación en el proyecto de mejorar los flujos de información e impulsar la obtención de resultados medibles en los procesos de la Fundación, mediante la incorporación de indicadores en los mismos.

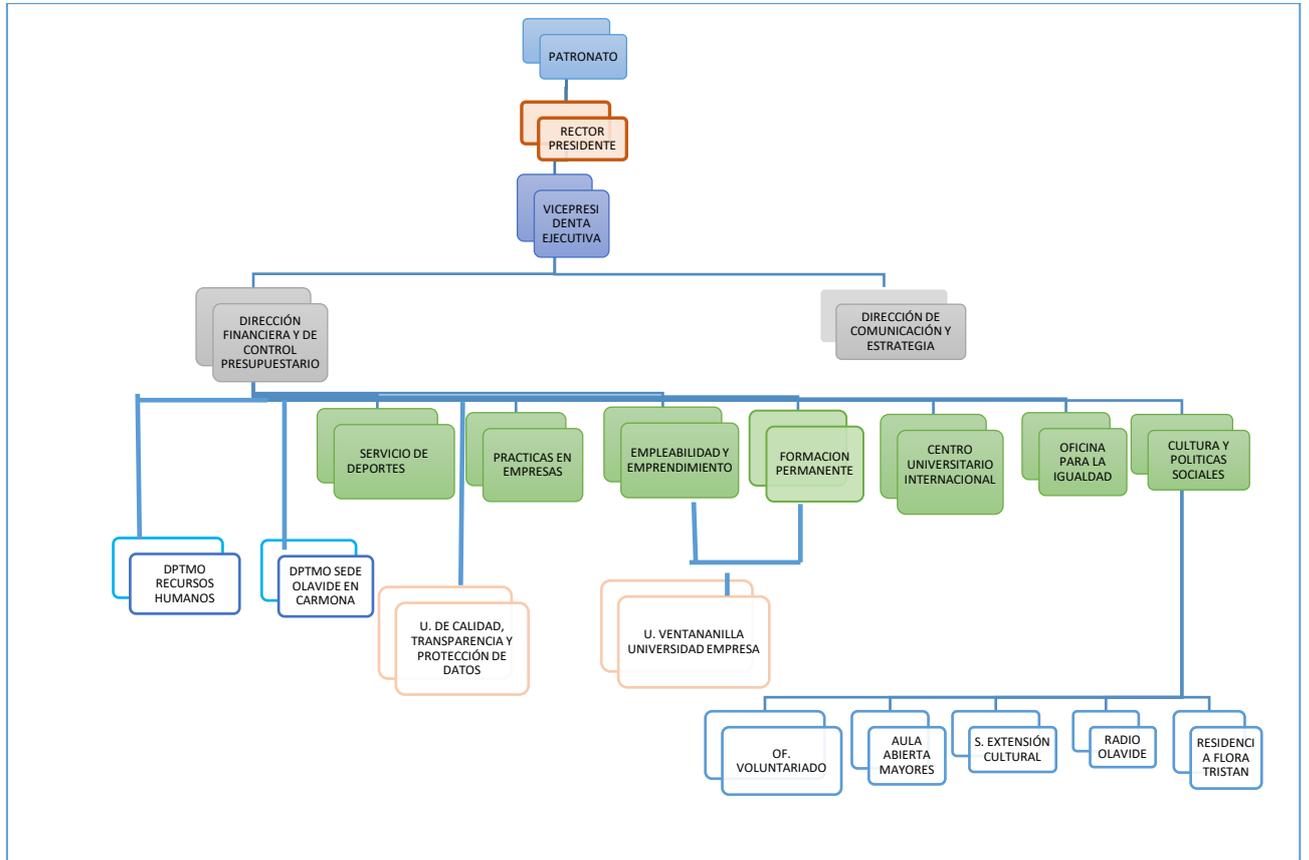
La Fundación Pablo de Olavide está compuesta por una plantilla media de 69 empleados/as (dato seguridad social año 2021) distribuidos en tres centros de trabajo: Centro Upo, Centro Olavide en Carmona y Residencia Flora Tristán.

Subrayar que entre las principales actividades se encuentran las siguientes:

- ✓ Formación Permanente
- ✓ Prácticas en Empresa
- ✓ Empleabilidad y Emprendimiento
- ✓ Sede: Olavide en Carmona
- ✓ Cultura y Políticas Sociales
- ✓ Centro Universitario Internacional
- ✓ Igualdad de Género
- ✓ Sede: Sevilla Centro

✓ Servicio de Deportes

El organigrama de la Fundación Pablo de Olavide es el siguiente:



3. Diagnóstico

3.1.- Estructura de la plantilla

La plantilla de Fundación Universidad Pablo de Olavide (se toma de muestra año 2021) está formada por 74 personas, de las que 65% son mujeres y el 35% hombres. En el análisis se puede extraer que la proporción de mujeres supera significativamente a la de hombres.

Plantilla	
Hombre	26
Mujer	48
Total general	74

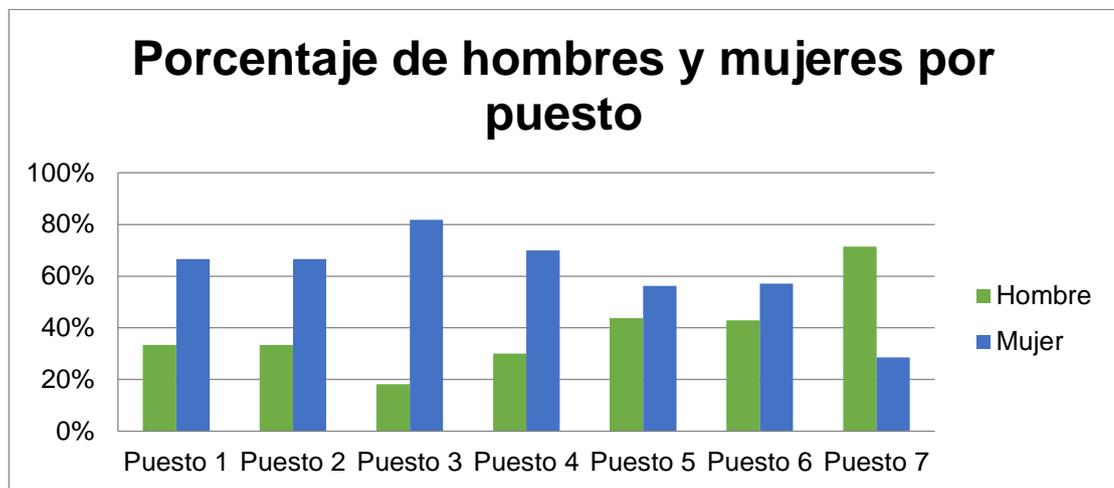


Si atendemos a la composición de la plantilla según el puesto de trabajo cabe destacar que tanto en el puesto 1 como en el puesto 2 (puestos de mayor responsabilidad) están compuesto en más del 60% por mujeres.

Puesto 1	COORDINADOR/RA
Puesto 2	RESPONSABLE
Puesto 3	TECNICO/A SUPERIOR
Puesto 4	TECNICO/A MEDIO
Puesto 5	ADMINISTRATIVO/A
Puesto 6	DOCENTE
Puesto 7	TECNICO/A DEPORTIVO

Personas por Puesto, según sexo			Total
	Hombre	Mujer	general
Puesto 1	2	4	6
Puesto 2	2	4	6
Puesto 3	4	18	22
Puesto 4	3	7	10
Puesto 5	7	9	16
Puesto 6	3	4	7
Puesto 7	5	2	7
Total general	26	48	74

% por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer
	Puesto 1	33%
Puesto 2	33%	67%
Puesto 3	18%	82%
Puesto 4	30%	70%
Puesto 5	44%	56%
Puesto 6	43%	57%
Puesto 7	71%	29%
Total general	35%	65%



Por edad y sexo

Etiquetas de fila	20 o menos	25 a 30	30 a 35	35 a 40	40 a 45	45 a 50	50 a 55	55 a 60	60 en adelante	Total general
Hombre	1	1	4	3	5	5	6	1		26
Mujer		2	4	5	14	10	8	3	2	48
Total general	1	3	8	8	19	15	14	4	2	74
	1,35%	4,05%	10,81%	10,81%	25,68%	20,27%	18,92%	5,41%	2,70%	1



Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez. El tramo de edad entre 40 a 55 años supone más del 60% de la plantilla. El porcentaje de mujeres es del 73% y el de hombres del 26% lo cual representa una gran heterogeneidad en la edad de la plantilla según sexo /género.

La edad suele estar asociada a la antigüedad en la organización, como así sucede en el caso de Fundación Pablo de Olavide, en el que la mayoría del personal lleva más de 1 año de contratación.



3.2.- Selección

Los procedimientos para la contratación de vacantes de personal de la Fundación Universidad Pablo de Olavide se realizan bajo los principios de publicidad, igualdad de condiciones de selección, mérito y capacidad.

El proceso de selección de personal, es aquel en el que se decide el/la candidata/a a contratar en base a los requisitos establecidos en la oferta, teniendo en cuenta fundamentalmente el cumplimiento de las competencias mínimas predeterminadas para el puesto, evaluación de las competencias por medio de pruebas técnicas en determinados procesos, baremación de las evaluaciones realizadas conforme al baremo publicado en cada oferta, entrevista personal y selección final del candidato/a.

En dicho proceso participa una comisión, en la medida de lo posible, igualitaria que lo componen coordinador/a del área que necesita cubrir una oferta de trabajo, comité de trabajadores/as de la entidad y departamento de Recursos Humanos.

A la fecha en la que se realizan la documentación no se ha realizado una revisión de la documentación para garantizar que el procedimiento de selección contemple la igualdad de oportunidades.

3.3.- Promoción

En cuanto a la promoción, no hay desarrollado un sistema de selección de personal para cubrir vacantes que no implica la contratación de nuevos empleados sino el ascenso laboral de profesionales que ya forman parte de la empresa.

En el año 2021, sólo ha habido dos ascensos de dos coordinadoras de áreas que pasaron a Directoras.

Se propone como mejora, elaborar un sistema de promoción que contemple criterios claros y conocidos por la plantilla y que se canalice a través de procedimientos igualmente objetivos.

3.4.- Formación

En Fundación Universidad Pablo de Olavide se sigue el procedimiento de formación establecido por el sistema de calidad.

El objeto de este procedimiento, es establecer los requisitos mínimos necesarios para la adecuada formación, sensibilización, adiestramiento y estudio de la competencia profesional del conjunto de la plantilla.

Este procedimiento es de aplicación a todos los componentes de la Fundación, alcanza a la siguiente tipología de cursos: la formación externa, UPO, a distancia, en los puestos de trabajo entre compañeros/as.

Se elabora un plan anual de formación en el que se incluye las acciones formativas para el periodo en cuestión y los objetivos.

El año 2021 se realizaron tres acciones formativas vinculadas con redes sociales, formación en relación a actividades dirigidas con soporte musical y curso relacionado con equipos de trabajo.

Sólo el 8% de la plantilla realizó formación de la cual el 50% fueron mujeres y el otro 50% hombres.

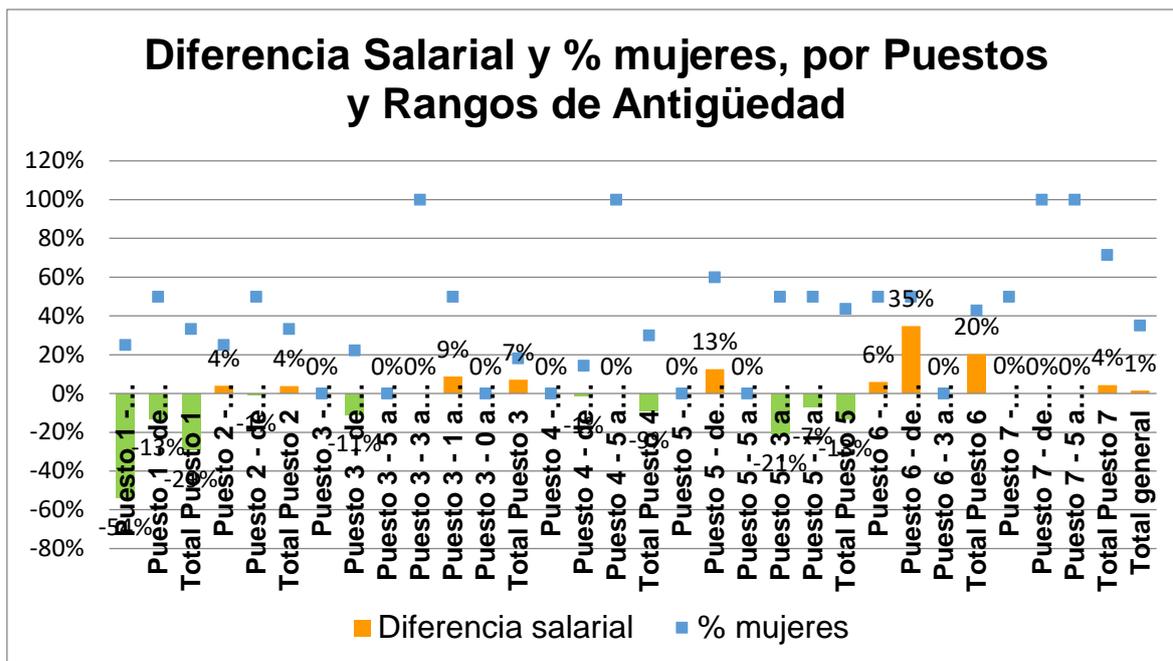
Debido al año pandémico, la plantilla no ha realizado más acciones formativas.

Hay que concluir que la formación es el elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la organización.

Cabe destacar que hay que realizar formación en igualdad para potenciar la sensibilización en igualdad de género al conjunto de la plantilla, así como, facilitar el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo / género.

3.5.- Retribución

Puestos // Rango de Antigüedad	% mujeres	Diferencia Salarial		
		Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.
Puesto 1 - más de 15	25%	-54%	-56%	-25%
Puesto 1 - de 10 a 15 años	50%	-13%	-4%	-435%
Total Puesto 1	33%	-29%	-27%	-54%
Puesto 2 - más de 15	25%	4%	5%	0%
Puesto 2 - de 10 a 15 años	50%	-1%	-1%	0%
Total Puesto 2	33%	4%	4%	0%
Puesto 3 - más de 15	0%			
Puesto 3 - de 10 a 15 años	22%	-11%	-13%	2%
Puesto 3 - 5 a 10 años	0%			
Puesto 3 - 3 a 5 años	100%			
Puesto 3 - 1 a 3 años	50%	9%	13%	-51%
Puesto 3 - 0 a 1 años	0%			
Total Puesto 3	18%	7%	6%	13%
Puesto 4 - más de 15	0%			
Puesto 4 - de 10 a 15 años	14%	-1%	1%	-18%
Puesto 4 - 5 a 10 años	100%			
Total Puesto 4	30%	-9%	-8%	-15%
Puesto 5 - más de 15	0%			
Puesto 5 - de 10 a 15 años	60%	13%	12%	19%
Puesto 5 - 5 a 10 años	0%			
Puesto 5 - 3 a 5 años	50%	-21%	-23%	-9%
Puesto 5 - 1 a 3 años	50%	-7%	-7%	-7%
Total Puesto 5	44%	-13%	-15%	-3%
Puesto 6 - más de 15	50%	6%	9%	-47%
Puesto 6 - de 10 a 15 años	50%	35%	35%	25%
Puesto 6 - 3 a 5 años	0%			
Total Puesto 6	43%	20%	22%	-8%
Puesto 7 - más de 15	50%	0%	-18%	87%
Puesto 7 - de 10 a 15 años	100%			
Puesto 7 - 5 a 10 años	100%			
Total Puesto 7	71%	4%	-11%	76%
Total general	35%	1%	0%	13%



Este gráfico recoge las diferencias salariales por puestos y rangos de antigüedad en la organización.

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización.

En el caso de existir una correlación positiva entre diferencia salarial y antigüedad (es decir, a igual puesto, las mujeres con más antigüedad ven aumentada su diferencia salarial con sus compañeros hombres conforme aumenta su antigüedad), ésta puede deberse a diferencias en las revisiones salariales, lo que pudiera ser indicativo de situaciones de desigualdad.

Es el puesto 6 en la franja de antigüedad de 10 a 15 años donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo el 34,8%.

En general, la diferencia de retribución es del 1,5%. Existe diferencia salarial, pero no se considera significativa en términos de desigualdad de género.

Desde la Fundación, se debería analizar diferentes medidas abocadas a la reducción de este porcentaje hasta conseguir la completa igualdad.

3.6.- Conciliación de la vida personal y laboral

Las mujeres tradicionalmente han estado encargadas del cuidado de las personas dependientes y por ello en algunas ocasiones, su carrera profesional se ha visto afectada. Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional en el ámbito empresarial deben promover la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, realizando reestructuración y reorganización de los sistemas.

En Fundación Universidad Pablo de Olavide, se viene aprobando anualmente entre la Vicepresidencia Ejecutiva y el Comité de trabajadores un documento con las instrucciones sobre jornada, vacaciones y permisos que constituyen un marco normativo común a todo el conjunto de la plantilla, mejorando y/o equiparando lo dispuesto en los convenios de “Oficinas y Despacho”, “Enseñanza y Formación no Reglada” e “Instalaciones Deportivas y Gimnasios”.

En dicho documento se contempla jornada laboral, horario de trabajo, teletrabajo, horas extraordinarias y saldo positivo y permisos retribuidos.

Actualmente sólo se ha recibido una solicitud de reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años.

Respecto al horario tienen establecido un sistema que permite tener un horario fijo y un horario flexible para compatibilizar la conciliación de la vida familiar. También se contempla una bolsa de horas al año para poder asistir o acompañar a citas médicas en horario de trabajo.

En conclusión, sería interesante recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas y dar difusión clara y concisa sobre las medidas adoptadas.

3.7.- Sexismo y acoso sexual

En Fundación Universidad Pablo de Olavide no cuenta con un protocolo de acoso sexual, y en estos momentos no consta comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas.

3.8.- Análisis cuestionario

El cuestionario se ha estructurado en 7 preguntas, tanto cerradas como abiertas, con el fin de conocer la percepción y opinión del personal de la Fupo respecto a las desigualdades de género,

medidas de conciliación familiar y corresponsabilidad y los aspectos más relevantes dentro del ámbito de actuación.

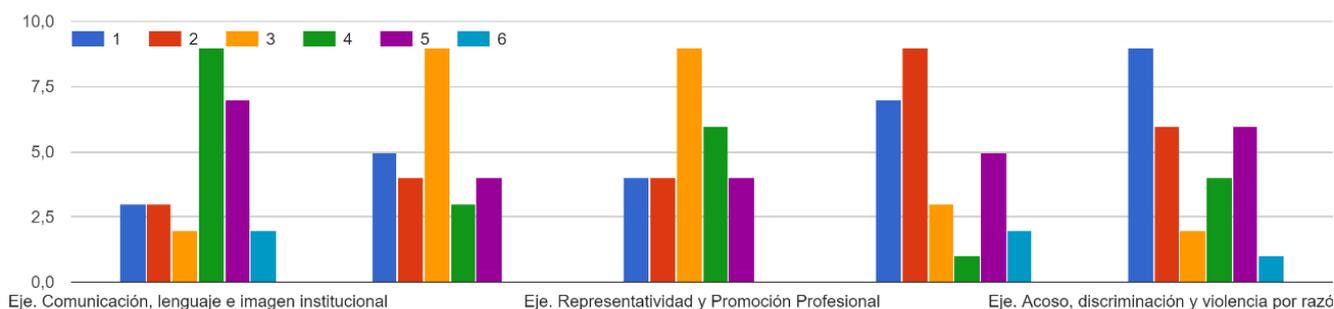
Las preguntas fueron:

1. Según su criterio, ¿Cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo que debería incluir el I Plan de Igualdad FUPO? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.
2. ¿Incorporaría algún otro eje que no esté contemplado entre los anteriores?
3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el I Plan de Igualdad de la FUPO?
4. ¿Incorporaría alguna otra acción o propuesta que no esté contemplada entre las anteriores?
5. ¿Ha detectado alguna situación de desigualdad de género en la FUPO?
6. ¿Conoces las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social de la FUPO?
7. Identidad sentida

Para ello, el cuestionario se ha enviado al conjunto de la plantilla el pasado mes de julio. En total se ha recibido 32 cuestionarios cumplimentados, lo cual representa un 43,24% de tasa de participación, por lo que se puede asumir, que los datos recabados son representativos a nivel estadísticos.

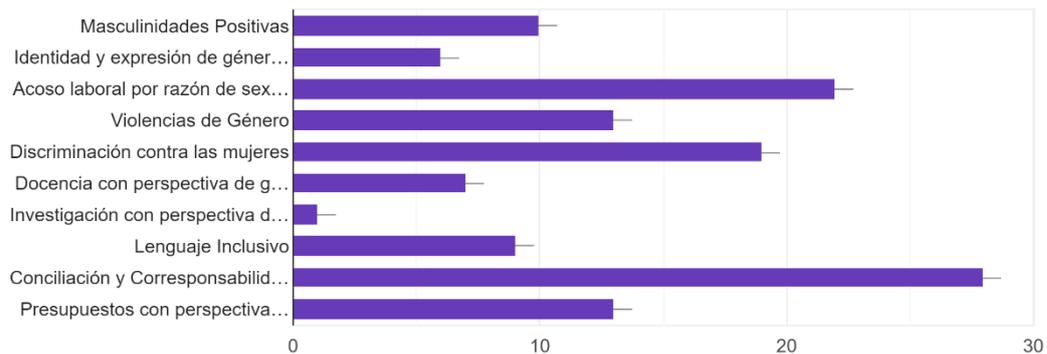
En relación a las respuestas recibidas, podemos extraer de los cuestionarios que se considera que el eje más significativo es la corresponsabilidad y conciliación seguido de representatividad y promoción profesional y comunicación e imagen institucional.

1. Según su criterio, ¿Cuál es el orden de importancia (1 más importante y 6 menos importante) de los siguientes ejes de trabajo que debería incluir el I Plan de Igualdad FUPO? El objetivo es indicar cómo sería el orden de prelación entre los ejes.



En la pregunta 3 sobre qué acciones considera más importantes para incorporar en el Plan de Igualdad de mujeres y hombres, se vuelve a repetir conciliación y corresponsabilidad con un 90,3% de respuestas.

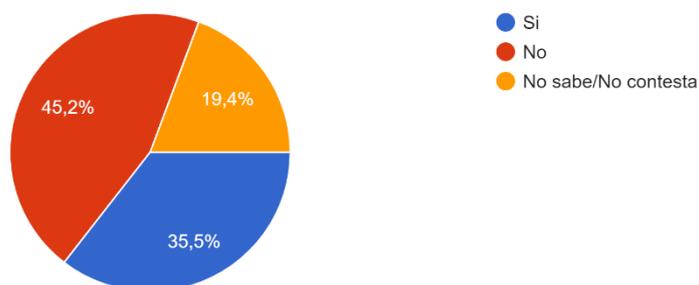
3. ¿Qué acciones considera más importantes para incorporar en el I Plan de Igualdad de la FUPO? Señale un máximo de 5.
31 respuestas



En relación a la situación de desigualdad de género detectadas por los/las encuestado/as, resalta que más del 50% no ha percibido situaciones de desigualdad.

Por otro lado, sobre la pregunta vinculada al conocimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social un 45,2% de los/las encuestados/as dicen no conocer dichas medidas.

6. ¿Conoces las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social de la FUPO?
31 respuestas



Por último, en las preguntas abiertas no se ha detectado ningún aspecto relevante que ya no haya sido contemplado en la estructuración del propio cuestionario.

4. Conclusiones

La plantilla de la FUPO, como se señalaba en el apartado anterior, está feminizada tanto en los puestos de responsabilidad como en las distintas categorías profesionales.

Además, atendiendo al convenio colectivo que regula los distintos puestos de trabajo, así como las retribuciones recibidas, la brecha salarial reflejada en los instrumentos de evaluación, muestran que esta asciende al 1,5%, no considerándose significativa la misma.

Con relación a los principales resultados obtenidos de la encuesta realizada a la plantilla, se puede concluir afirmado que las principales medidas que las personas trabajadoras consideran como prioritarias en este primer plan de igualdad son las relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, así como con la promoción profesional. Considerando además, entre otras como importantes la formación y sensibilización en igualdad de género, comunicación social en igualdad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

Es por ello, que los ejes y acciones que contemple el plan están en consonancia con estas conclusiones y dan respuesta a las necesidades en materia de género e igualdad detectados.