



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES

Departamento RRHH

Versión	Fecha	Motivo de modificación	Elaboración	Revisión	Aprobación
1.0	07/21	Actualización anterior plan de igualdad	RRHH		



UNIVERSIDAD  
**NEBRIJA**

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres	3
Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo	3
Discriminación directa e indirecta	3
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	4
Discriminación por embarazo o maternidad.	4
Indemnidad frente a represalias	4
Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias	4
Acciones positivas	4
Tutela judicial efectiva	5
Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5
<b>Ámbito de aplicación</b>	<b>5</b>
<b>Vigencia</b>	<b>5</b>
<b>Análisis de la situación</b>	<b>5</b>
<b>Cultura de la Institución y procesos de calidad.</b>	<b>5</b>
Cultura de la empresa	5
Procesos internos y externos de calidad	6
<b>Políticas y procedimiento de selección y contratación de personal docente e investigador y personal de administración y servicios.</b>	<b>6</b>
<b>Formación.</b>	<b>7</b>
<b>Promoción.</b>	<b>8</b>
<b>Política salarial y beneficios.</b>	<b>8</b>
<b>Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.</b>	<b>8</b>
<b>Comunicación.</b>	<b>9</b>
<b>Prevención del acoso.</b>	<b>10</b>
<b>Riesgos laborales y salud laboral.</b>	<b>10</b>
<b>Mujeres en situación o riesgo de inclusión.</b>	<b>11</b>
<b>Clasificación profesional.</b>	<b>11</b>
<b>Principales conclusiones</b>	<b>11</b>
<b>Objetivos del plan</b>	<b>12</b>
<b>Medidas propuestas</b>	<b>13</b>
<b>Eje 1: Integración de la igualdad de género en la organización y gestión de la Universidad</b>	<b>13</b>
<b>Eje 2: Comunicación</b>	<b>14</b>
<b>Eje 3: Representación equilibrada en el Consejo de Gestión, de Gobierno y de Dirección y en el resto de departamentos.</b>	<b>14</b>
<b>Eje 4: Conciliación de la vida personal y laboral</b>	<b>15</b>
<b>Eje 5: Prevenir el acoso en el contexto laboral</b>	<b>15</b>
<b>Seguimiento y evaluación</b>	<b>15</b>

## 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 en su segunda versión, una vez concluido el periodo vigente del primer plan instaurado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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 y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este documento tiene como objetivo principal seguir garantizando la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de nuestra institución y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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 normativa anteriormente citada y que pasamos a enumerar a continuación.

### Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

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.

## Ámbito de aplicación

---

El presente plan de igualdad es de aplicación para todos los integrantes del colectivo Nebrija.

## 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 2021-2022.

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

## Análisis de la situación

---

### Cultura de la Institución y procesos de calidad.

#### Cultura de la empresa

La Universidad Nebrija mantiene desde su creación los valores diferenciadores de su modelo educativo, basados en la docencia de calidad y en la investigación como creación de conocimiento, con la formación integral en capacidades, competencias y habilidades de todos sus alumnos/as. Estos son principios clave para conseguir el desarrollo del talento individual y las mejores oportunidades de integración profesional.

Nuestra filosofía es aprender haciendo, lo que se convierte en una experiencia universitaria única y se sintetiza en la máxima *Living Nebrija*. Una experiencia vital en la transformación del/a estudiante hacia el conocimiento global, para protagonizar y liderar los cambios en los que está inmerso. El/la

estudiante “Nebrija” se centra en la construcción del propio conocimiento para los desafíos importantes de la vida.

¿Qué nos diferencia en la Universidad Nebrija?

- La Empleabilidad y la orientación hacia la profesión, con prácticas en empresas e instituciones para el 100% del alumnado.
- La Excelencia académica con personalización de la enseñanza en grupos reducidos, la cercanía profesores-alumnos/as y el encuentro con personas relevantes del mundo académico y profesional.
- La Internacionalización con el bilingüismo del alumnado internacional en Madrid y con programas en el extranjero, una de las experiencias esenciales antes de finalizar los estudios.
- La Innovación pedagógica con espacios de conocimiento y empleo para ser creativos, emprendedores y relacionarse en la universidad con todos los sectores, como el del automóvil, las artes escénicas, las relaciones internacionales, la comunicación, etc.

Y un compromiso firme entre la Universidad y las empresas para el desarrollo de la formación en competencias profesionales, que garantiza prácticas de calidad al estudiante, para que se incorpore con su ambición de crecer vital e intelectualmente durante su etapa universitaria.

El Patronato de la Universidad Nebrija y los Consejos Académicos, formados por relevantes personalidades, vinculan su saber y su prestigio a los programas de estudio e investigación. Los estudiantes de esta Universidad Nebrija saben articular plenamente sus conocimientos y capacidades con la sociedad nacional e internacional en la que desarrollarán sus habilidades profesionales.

## Procesos internos y externos de calidad

La universidad Nebrija tiene puesto en marcha un Sistema de Garantía Interna de Calidad. Este sistema es el conjunto de procesos documentados necesarios para gestionar y controlar el buen desarrollo de la actividad diaria de la Universidad. Mediante el SGIC se analizan las necesidades, se definen los procesos y se mantiene un seguimiento sobre éstos, al mismo tiempo, que se vela por una mejora continua.

Esto convierte al Sistema de Garantía Interna de Calidad en un documento vivo, que debe ser revisado y adaptado a medida que cambia la organización o sus actividades. Se trata de un sistema único que engloba la totalidad de los centros y facultades de que se compone, así como sus correspondientes procesos. Ha sido elaborado desde la Unidad Técnica de Calidad (UTC), con la colaboración de todos los departamentos, tanto académicos como administrativos, en los que se estructura. Para ello, la UTC ha tomado en consideración las directrices promovidas por la ANECA a través del Programa AUDIT, cuyo objetivo es orientar a las Universidades en el diseño de Sistemas de Garantía Interna de Calidad.

## Políticas y procedimiento de selección y contratación de personal docente e investigador y personal de administración y servicios.

En la Universidad Nebrija existen procedimientos concretos en cuanto a la materialización y puesta en marcha de los procesos de selección. Dichos procedimientos garantizan 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 del/a candidato/a con respecto al puesto sin importar cuestiones de género. Las características generales que se buscan en los/las candidatos/as 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 fuertemente feminizados y otros masculinizados. Esta dificultad también se pone de manifiesto en el momento de comenzar nuevos procesos de selección en los mismos departamentos.

Los factores que determinan el inicio de un proceso de selección pueden ser variados, una nueva necesidad por aumento del volumen de trabajo, una jubilación, sustitución temporal, baja voluntaria o despido del/a trabajador/a. También es importante señalar que se intenta dotar a todos/as los/as trabajadores/as de la mayor estabilidad y conciliación posibles, promoviendo la movilidad antes que la salida de la Universidad y abogando por la promoción interna como forma prioritaria de selección.

Para cada proceso de selección se adecúan los sistemas y fuentes de reclutamiento utilizados, siendo diferentes según el tipo de perfil, cuidando especialmente la redacción y estableciendo requisitos de forma no discriminatoria. Dicho perfil se elabora principalmente en el departamento solicitante de la vacante, no obstante, siempre se cuenta con la Sección de Recursos Humanos como apoyo para su concreción. Una vez establecido el perfil y convenientemente aprobado el presupuesto que implicará, se procede a realizar el proceso de selección como tal. Dicho proceso de selección involucra inicialmente a la Unidad de Selección y al departamento de destino de la vacante. En esta primera fase se evalúa a los/as aspirantes mediante una valoración de méritos y entrevistas personales, aplicando si fuera necesario pruebas específicas. Por último, a fin de otorgar la mayor objetividad posible al proceso, se constituye un Tribunal Evaluador de Selección. Este tribunal está compuesto por diferentes miembros de la Universidad, entre ellos, profesores, responsables de los departamentos implicados, técnicos de Recursos Humanos y otros involucrado en el proceso. Dicho Tribunal valora las diferentes candidaturas finalistas en base a los criterios y competencias previamente establecidos en el perfil de búsqueda. De este modo, de forma consensuada se establece el/la candidato/a más apropiado/a para la vacante.

## Formación.

Las empresas que forman parte del colectivo Nebrija cuentan con un plan de formación dirigido tanto a personal de administración y servicios como a 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 los 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 año 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. En este momento no se contempla formación específica sobre igualdad de oportunidades, pero sí que resulta un eje transversal en todas las políticas. 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. 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.

Se estudia la posibilidad de incluir a lo largo del curso 2021/2022 y siguientes acciones específicas (infografías, videotutoriales, noticias, contenido en el campus virtual, etc.) sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género destinado tanto para el personal docente e investigador como para el personal de administración y servicios para promover la visibilización de la importancia de trabajar en la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución a todos los niveles.

## Promoción.

Como forma prioritaria siempre se aboga por la promoción interna para favorecer el desarrollo profesional de todos los/las integrantes del colectivo Nebrija, por ello, uno de los requisitos utilizados de forma reiterada en la selección es la posibilidad de desarrollo futuro de las nuevas incorporaciones. Reciente se ha trabajado en una política específica de carrera profesional para personal docente e investigador y personal de administración y servicios y se dota de mayor importancia a la detección del talento. En aras de asegurar la transparencia en los procedimientos y las oportunidades de promoción disponibles, la comunicación de vacantes se realiza a través de la página web a la que se tiene acceso tanto dentro como fuera de la Universidad y todo/a aquel interesado/a puede postularse a ellas.

## Política salarial y beneficios.

Actualmente, existe una política de bandas salariales ya afianzado y establecido con la finalidad de asegurar criterios para la homogeneización de salarios según méritos aportados, funciones y responsabilidad desempeñadas. De forma añadida, se cuenta con una política de retribución variable por la que se han visto incrementados, año tras año, los salarios de toda la Universidad. Estas políticas son aplicables tanto a profesorado como a personal de administración y servicios, no contemplando distinciones según género.

Por otro lado, también existe un plan de revisiones salariales por el que una vez al año se analiza la retribución individual caso por caso, teniendo posibilidad de establecer subidas salariales según situación y desempeño.

De forma adicional al salario y variable percibido, se cuenta con otra serie de beneficios destinados a todo el colectivo Nebrija de entre los que podemos mencionar el listado siguiente a modo enunciativo y no limitativo:

- Seguro médico privado para personal permanente y acceso a tarifas ventajosas para el resto.
- Descuentos en gran cantidad de comercios, restaurantes, ocio y salud
- Ventajas en formación: acceso a un completo plan de formación, descuentos en la oferta académica de la propia universidad, becas erasmus y otras acciones relacionadas.
- Precios especiales en los bonos de cafetería

## 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 de profesorado y personal de administración y servicios. 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 creatividad 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.
- En concreto, el PDI y PAS, debidamente autorizado por su responsable siempre y cuando todos los departamentos garanticen la cobertura de su actividad durante el horario establecido, podrá atrasar o bien adelantar hasta treinta minutos el inicio o el fin de su jornada sin entrar en ningún caso antes de las 8:00 horas, ni salir más allá de las 22:00 horas.
- 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.
- Facilitar la participación en las actividades culturales o formativas de la Universidad. Se reconoce el derecho de todo 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 interés personal o departamental.
- Registro no presencial en el centro de trabajo: Para efectuar el registro no presencial y a distancia se podrán utilizar herramientas digitales como una aplicación móvil o web que estarán a disposición del personal autorizado, en los términos y supuestos recogidos en la política creada a tal efecto. Nebrija dispone de los medios necesarios que posibilitan el registro vía online para el personal que, por resultar imprescindible para el desarrollo de su prestación laboral atendiendo a la naturaleza de su actividad o, circunstancialmente, por viajes u otros motivos análogos, no esté físicamente en el centro de trabajo en el inicio y/o finalización de su jornada, en cuyo caso deberán registrar, por dicha vía, el inicio y/o el final de la jornada coincidiendo con el comienzo y cese de la realización de sus funciones.

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

## Comunicación.

Se considera importante la comunicación, siendo uno de los departamentos diferenciados dentro del 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, unidireccionales o bidireccionales, incluso alguna de ellas garantizando el anonimato en el envío de información. Podemos destacar el siguiente listado:

- 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](mailto:opina@nebrija.es)
- Portal del PDI y PAS
- Diferentes buzones de correo diferenciados según áreas y/o departamentos (formación, selección, RR.HH....)
- Sistema de tickets
- Campus Virtual
- Newsletters periódicas con información de interés para profesorado y personal de administración y servicios.
- Otras herramientas de trabajo colaborativo, como *teams*.

Habitualmente las comunicaciones se realizan en formato email, llegando a los interesados 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, la sección de Recursos Humanos proactivamente y de manera anual pone en marcha una encuesta de clima en la que se pretende recoger la percepción profesorado y personal de administración y servicios respecto a diferentes cuestiones de su trabajo diario de forma totalmente anónima.

Se prioriza el uso de un vocabulario inclusivo empleando términos de connotación neutra. Si bien se puede utilizar el masculino como forma de plural generalizada no es por otro motivo que el asumir el actual sistema refrendado por la Real Academia Española. Entre las tareas de la Academia relativas al buen uso del español está la de recomendar y desestimar opciones existentes en virtud de su prestigio o su desprestigio entre los hablantes. No está, en cambio, la de impulsar, dirigir o frenar cambios lingüísticos de cualquier naturaleza. Los cambios gramaticales o léxicos que han triunfado en la historia de nuestra lengua no han sido dirigidos desde instancias superiores, sino que han surgido espontáneamente entre los hablantes. Son estos últimos los que promueven y adoptan innovaciones lingüísticas que solo algunas veces alcanzan el éxito y se generalizan. En estos procesos de innovación y cambio la Academia se limita a ser testigo del empleo colectivo mayoritariamente refrendado por los hablantes, así como a describir estos usos en sus publicaciones.

## Prevención del acoso.

En la actualidad se cuenta con un plan específico contra el acoso a pesar de que no se han observado este tipo de conductas o discriminación entre la plantilla. Con la puesta en marcha de las fases previas a la correspondiente implantación del plan de igualdad se está realizando el estudio necesario para detectar posibles situaciones de acoso. En cualquier caso, se establece la puesta en marcha de un protocolo determinado para situaciones conflictivas entre miembros de la comunidad Nebrija que podría hacerse extensible a diferentes contextos del acoso. Este procedimiento supondría la apertura de una investigación para esclarecer las circunstancias y condiciones que rodean este tipo de situaciones estableciendo igualmente las medidas correctoras.

## 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. Si bien 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.

## Mujeres en situación o riesgo de inclusión.

En la actualidad no se dispone de medidas específicas para mujeres en situación o riesgo de inclusión ya que no se ha detectado una necesidad relacionada. Tampoco está prevista la puesta en marcha de programas específicos en este sentido, si bien sí que se intenta favorecer la discriminación positiva en aquellas personas que cuentan con una minusvalía reconocida, sean hombres o mujeres.

## Clasificación profesional.

La clasificación profesional seguida por las entidades que forman parte del colectivo Nebrija es la perteneciente a los convenios colectivos que aplican a cada una de ellas, y de igual modo se siguen los criterios de acceso a cada una de las categorías que se recogen en los citados convenios.

## Principales conclusiones

---

Este segundo plan de igualdad de Nebrija aporta una visión más madura y concreta lo que se inició en el primer plan. En este tiempo se ha avanzado en la creación de políticas y procedimientos relacionados con el compromiso de la Institución en el desarrollo de sus miembros, la estabilidad laboral y la conciliación. Por ejemplo, en la actualidad se fomenta la contratación indefinida y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Muestra de ello es que todos los puestos estables tienen contrato indefinido desde el primer día de contratación y el máximo nivel jerárquico de las cuatro facultades de la Universidad están ocupados por mujeres. También se fomenta la conciliación con el actual sistema de teletrabajo, dotando de las herramientas suficientes para poder llevar a cabo las tareas desde el propio domicilio. Si bien este sistema de teletrabajo se ha creado debido a la especial situación de salud pública acontecida desde marzo de 2020 a causa del COVID-19 y con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de todos los integrantes de la comunidad Nebrija, en la actualidad se está valorando la posibilidad de afianzarlo como medida adicional de conciliación entre vida personal y profesional. Se están estudiando los criterios de acceso, la forma de llevarlo a cabo y la organización específica que conlleva.

No debemos olvidar el importante papel que tiene la Universidad como generadora de oportunidades en materia de igualdad. Los valores ligados a nuestro 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, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como uno de los valores superiores de la actividad de la universidad.

Un dato que es importante resaltar, es que la política de igualdad de Nebrija se asienta sobre el principio de la no discriminación, cuestión transversal y aplicable de igual modo en todas las políticas internas para la no discriminación por etnia, religión, origen, discapacidad, etc. incluso se ha abogado en determinados momentos por campañas determinadas y discriminación positiva en los procesos de selección para la contratación de internacionales, por ejemplo, o personas con discapacidad. Existe el compromiso de la Universidad Nebrija respecto al profesorado y personal de administración y servicios de 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. No en vano el principal eje de acción del plan de igualdad consiste en la integración de la igualdad de género en la organización y gestión de la universidad.

Por todo lo dicho anteriormente, se puede concluir que:

- La Universidad Nebrija realiza un esfuerzo a diario en materia de igualdad y sus procedimientos se idean y materializan con la premisa de la no discriminación por cuestión de género, etnia, religión, origen, discapacidad.
- También 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 proponer las medidas apropiadas.
- 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 profesorado y personal de administración y servicios 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.

## 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 mantenga la garantía de 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.

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 los departamentos.
4. Conciliación de la vida personal y laboral.
5. Prevenir el acoso en el contexto laboral.

## Medidas propuestas

---

### Eje 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	A lo largo de cada curso académico
Fomentar que en la selección de candidaturas enviadas a los departamentos exista una representación equitativa en términos de edad, sexo, raza, etc.	Recursos Humanos	A lo largo de cada curso académico
Integrar con el ámbito académico medidas en materia de igualdad destinadas al alumnado.	Gerencia / Rectorado	A lo largo de cada curso académico

## Eje 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	A lo largo de cada curso académico
Revisar los reglamentos y demás normativas desde una perspectiva no sexista del lenguaje.	Todos los departamentos	A lo largo de cada curso académico
Divulgar contenido en materia de igualdad a través de acciones específicas a partir del curso 2021/2022	Recursos Humanos / Comunicación	A lo largo de cada curso académico
Difundir las actuaciones realizadas y previstas del Plan de igualdad entre todo el colectivo Nebrija.	Recursos Humanos / Comunicación	A lo largo de cada curso académico

## Eje 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
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.	Gerencia/ Rectorado / Recursos Humanos	A lo largo de cada curso académico
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.	Recursos Humanos	A lo largo de cada curso académico
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.	Recursos Humanos	A lo largo de cada curso académico

#### Eje 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	A lo largo de cada curso académico
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	A lo largo de cada curso académico
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	A lo largo de cada curso académico

#### Eje 5: Prevenir el acoso en el contexto laboral

Acciones a implementar	Área responsable	Fecha de implementación
Velar por el cumplimiento del protocolo de prevención y de actuación frente a situaciones de acoso en el ámbito de la Universidad tal como indica la actual normativa.	Recursos Humanos / Asesoría Jurídica	A lo largo de cada curso académico

### 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 mismo 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 mantendrán preguntas relacionadas con la cultura de igualdad de género en la encuesta de clima de forma que profesorado y personal de administración y servicios puedan hacer llegar sus percepciones sobre el tema.

La evaluación se realizará según los siguientes criterios:

- Nivel de ejecución del plan: Número total de acciones implantadas en la Universidad.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por acción.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Incidencias y dificultades encontrados en la puesta en marcha.
- Impacto del Plan de Igualdad en la reducción de posibles desigualdades, cambios en los comportamientos, mejora de las condiciones de trabajo o el aumento del conocimiento y la concienciación con respecto a la igualdad de oportunidades.