



CEU

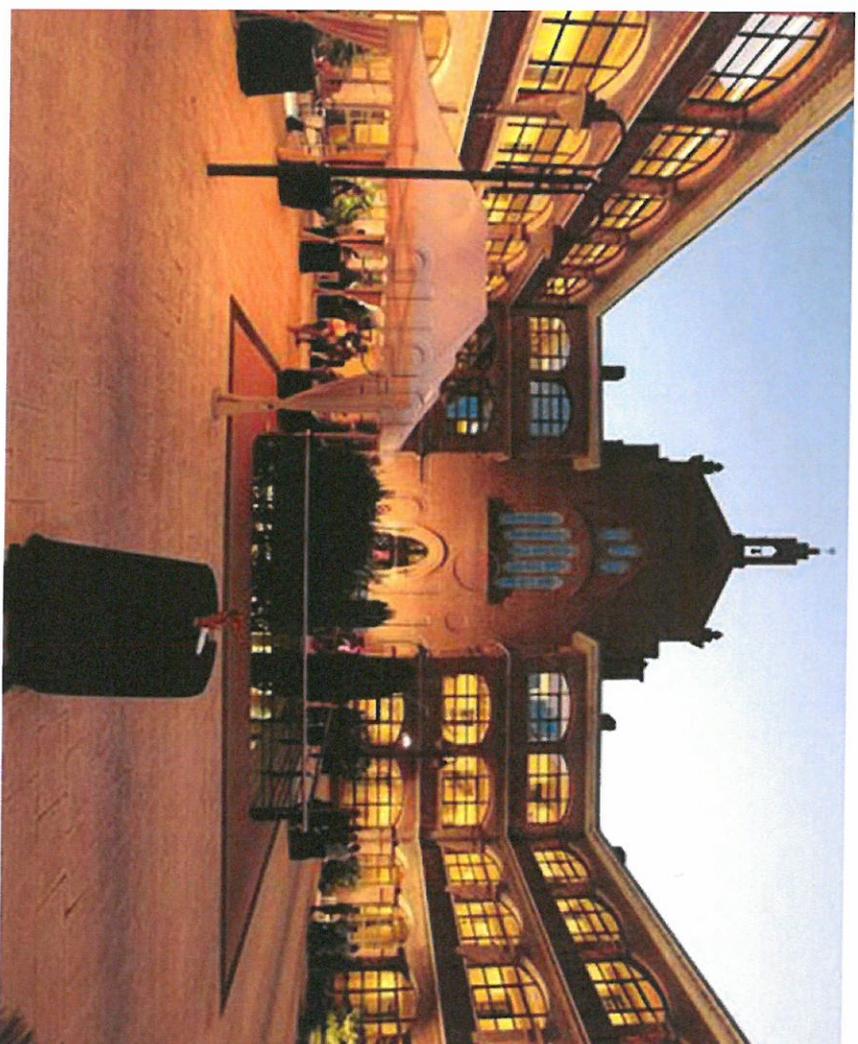


**PLAN DE TRABAJO POST-AUDITORIA
DE RENOVACIÓN EFR EN LA
UNIVERSITAT ABAT OLIBA CEU y
OBJETIVOS 14/16 EFR**

Objetivo

- Este plan de trabajo responde a los hallazgos encontrados por la auditoría de renovación realizada el 29 y 30 de enero de 2014 por DNV en la Universitat Abat Oliba CEU.
- Se recogen en los *slides* siguientes la lista de hallazgos resultantes de dicha auditoría al que se le añade un fecha deadline para resolverlo, Todas las acciones están programadas para su ejecución entre marzo y mayo de 2014.
- El presente documento reafirma el compromiso de la dirección de la Universitat, así como el de todo su capital humano, en mantener y desarrollar una política de conciliación de la vida laboral y familiar, para construir una organización saludable para todos.





HALLAZGOS Y RESPUESTAS



Universitat
Abat Oliba CEU

Lista de hallazgos de la auditoria	
Descripción	Categoría del Hallazgo
<p>El Consejo de Gobierno debe reafirmar su compromiso para con la <u>igualdad</u> mediante la renovación de cargos de la Comisión de Igualdad y Conciliación, la evaluación del programa del Plan de Igualdad anterior y el establecimiento de las nuevas líneas estratégicas.</p> <p>No se evidencia la celebración de al menos una <u>reunión anual</u> de la dirección con los mandos medios sobre conciliación, y estos, a su vez, con su equipo de trabajo. Se precisa de una mayor implicación y respaldo por parte de los directivos académicos –con implicación directa del rectorado- para llevar a cabo la puesta en marcha de reuniones y planes de acción de cara a superar las barreras verticales existentes y favorecer la percepción de las personas trabajadoras en los aspectos clave de comunicación y liderazgo.</p>	No conformidad menor

Reelección de la Comisión de Igualdad y Conciliación

- El Consejo de gobierno nombró el pasado 3 de febrero a la nueva comisión de Igualdad. Acta pendiente de publicación.

Reunión Anual sobre Igualdad y Conciliación

- Fecha prevista: Última semana de mayo.

Lista de hallazgos de la auditoría

Descripción

2	En cuanto a las <u>medidas</u> de conciliación: - Hay algunas medidas pendientes de incorporar en el catálogo: nueva medida de permiso del día 7 de enero, nueva medida de precio especial para analítica de marcadores tumorales, becas de estudios para hijos y descuentos en estudios superiores para empleados y familiares, descuento en el seguro del automóvil de Qualitas Auto... - Se podría fomentar más la participación de los empleados en el diálogo y propuesta de nuevas medidas de conciliación.	Observación
3	En el momento de la auditoría los <u>objetivos</u> del periodo 2011-2013 están pendientes de evaluar. Asimismo se encuentran pendientes de establecer y de poner a disposición de todos los empleados los nuevos objetivos efr correspondientes al nuevo ejercicio iniciado 2014-2016.	No conformidad mayor

Incorporar al catálogo las medidas de conciliación:

- Fecha prevista: Principios de abril

Elaboración de un nuevo plan y de objetivos 14/16

- Fecha prevista: Finales de marzo.



4	En el momento de la auditoría no se ha medido el uso y satisfacción de las medidas efr lo cual es requisito normativo.	No conformidad mayor
5	El cuadro de indicadores que se muestra en el sitio web de la UAO es el del 2012 a pesar de que existe el mismo cuadro actualizado con información del 2013.	Observación
6	Comunicación interna. No hay evidencia de la celebración de al menos una reunión anual de la dirección con los empleados para debatir temas de conciliación. No se comunicado ni puesto a disposición de los colaboradores el canal de comunicación confidencial con la Fundación. Más familia respeto al Modelo efr.	No conformidad menor (puesto a disposición el canal de comunicación a fecha 6-2-2014: http://www.uaoceu.es/es/conocenos/organizacion/plan-de-igualdad/noticias-de-igualdad)
7	Un alto porcentaje de los entrevistados han manifestado su preocupación por la falta de información ante la situación de los 4 despidos acometidos en septiembre de 2013. Los empleados temen que se puedan producir nuevos despidos y demandan mayor transparencia ante este tema.	Observación

Medir uso de satisfacción de las medidas efr

- Fecha prevista de inicio del proyecto: Comunicación y pasación del cuestionario on line más análisis. Inicio en abril y fin mayo de 2014.

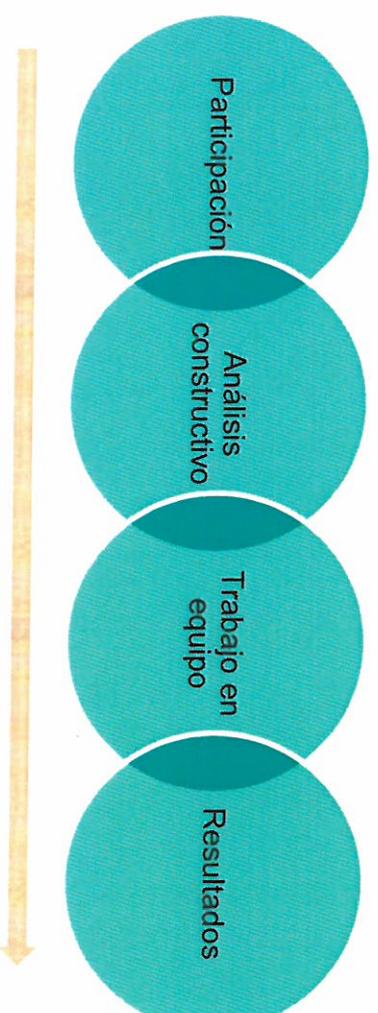
Presentación del estudio de satisfacción y foro conciliación UAO

- Fecha prevista: Mayo.

Respeto al punto 7, se ha abierto una vía de comunicación con el comité de empresa. Tb. se ha constituido el comité de seguridad y salud así, como que un miembro de la RLT es comisionado de igualdad y conciliación.

Cronograma

ACCIONES	Marzo	Abril	Mayo
Renovación catálogo medidas Efr	Estudio para su informatización	Publicación on line	
Plan conciliación UAO CEU	Evaluación Del Plan de Igualdad y conciliación	Nuevo Plan conciliación – Objetivos 14/15	Presentación resultados en el FORO
Estudio uso y satisfacción medidas efr	Preparación plataforma on line del cuestionario	Pasación cuestionario on line medidas efr UAO CEU personal	Última semana
Foro Conciliación – Reunión anual UAO CEU			



Home → Conócenos → Organización → Plan de Igualdad

Presentación

Presentación Enlaces de Interés Noticias de Igualdad

QUE ENTENDEMOS POR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Al realizar el Plan de igualdad en la **Universitat Abat Oliba CEU** nos ha guiado el entender que la igualdad de oportunidades es un valor que supone que hombres y mujeres deben de tener el mismo derecho a poder optar y ascender a un determinado puesto de trabajo independientemente del sexo al que pertenezcan, sin que exista ninguna forma, ni explícita ni implícita, de discriminación. Sin embargo, en ningún caso la igualdad ha de ser confundida con el concepto de paridad o el de cuotas en razón del sexo.

Breve Reseña

Desde el 25 de noviembre de 2008 en que fue aprobada por la Junta de Gobierno, la Comisión de Igualdad ha estado trabajando en el diseño de un plan de igualdad para la **Universitat Abat Oliba CEU**. En los siguientes meses se desarrolló una encuesta que se presentó a los empleados y empleadas del centro en enero del 2009, para en el mes siguiente pasar a trabajar en el análisis de los datos obtenidos y en la redacción del documento del Plan de Igualdad. En diciembre de 2009 se entregó al Rector y Gerente la redacción del mismo para su aprobación. En febrero de 2010 se comunicó su visto bueno, lo que permitió a la comisión hacerlo público en marzo del mismo año.



Canal de comunicación con Fundación Mastanilla

Información relacionada

- Plan de Igualdad UAO CEU
- Proyectos Comisión Igualdad
- Compromiso de la Dirección EFR
- Info Comunicación EFR - UAO CEU
- Conciliación Laboral y Familiar
- Indicadores EFR UAO CEU
- Seminario de Conciliación

Like 0 Twitter 0

Compartir Compartir esto en Google+

Objetivos 2014 -2016

Eje estratégico comunicación:

- Desarrollar al menos dos eventos año (in)formación en materia relacionada con efr para el personal + (se puede invitar a nuestros colegas del colegio Virgen Niña).
- Elaborar un **plan de comunicación global** (externo e interno) en colaboración con las áreas responsables, en aras de crear una cultura EFR y mejorar la imagen como empresa familiarmente responsable de los stakeholders de la UAO CEU.
- Incorporar objetivos de comunicación en diversos departamentos (impactos de comunicación Rector/efr, Gerencia/efr, academia efr (cualquier investigador/a que haga algo de mujer, efr, etc,)., etc....
- Incorporar una charla orientada a alumnado de EFR.
- Promulgar el canal de comunicación efr F+F.
- Elaborar la explicación de las medidas de comunicación y comunicarlasm a todo el personal (publicadas en sitio Plan de iGualdad).
- Dar datos a la secretaria gral. para incorporar los resultados de las políticas de igualdad y conciliación en la memoria del curso.

Objetivos 2014 -2016

Eje estratégico conciliación y familia:

- En determinadas circunstancias (bebés menores de x años /padres muy mayores.... a estudiar) Realizar un protocolo/proceso de tele trabajo máximo de 4 días mes..... en proyectos concretos. Estudiar las posibilidades del **teletrabajo** (investigación, proyectos concretos, etc.).
- Protocolo buenas prácticas **reuniones eficaces** y a la hora. Elaborar un decálogo de buenas prácticas de reuniones (en horarios adecuados a padres y madres)....
- Introducir el permiso remunerado por tutoría de hijos/compensable en horas de trabajo.
- Información en materia de ayudas a niños/dependientes y colgarla en la web....
- Potenciar el uso del tiempo, familia y trabajo a través de talleres de formación.

Objetivos 2014 -2016

Eje estratégico Igualdad

- Evaluar el programa del Plan de Igualdad anterior (2012) tras la expiración del mismo y su viabilidad a través de una encuesta a toda la comunidad con propuestas de mejora.
- Analizar el Plan anterior de Igualdad y crear nuevas líneas estratégicas a partir de las preocupaciones actuales del Consell Interuniversitari de Catalunya y la CRUE en función de las actuales políticas universitarias europeas que pretenden homogeneizar en la empresa universitaria el liderazgo en investigación y gestión de las mujeres y los hombres.
- Analizar el Plan anterior de Igualdad y crear nuevas líneas estratégicas a partir de las preocupaciones de Xarxa Vives en relación a la discriminación de género.

Cronograma objetivos

Políticas	Datos de partida	Meta	Hitos	Responsable	Calendario	Impacto	Indicador
Desarrollar una política de comunicación global de la cultura efr, de sus medidas y de la mejora continua EFR.	Bajo conocimiento de las medidas de conciliación y procedimientos	Mejorar el nivel de conocimiento de todo lo relativo al EFR en especial las medidas	<ul style="list-style-type: none"> Plan de comunicación global. Realizar dos eventos efr año. Charlas alumnos (toda la comunidad universitaria). Promulgar canal EFR F+F. Desarrollo objetivos departamentales. Explicación medidas conciliación. Elaborar informa anual UAO CEU (Rectorado, secretaria gral). 	Área de Personas y CdlYC + Rector/Gerente	<ul style="list-style-type: none"> Diseño (2014) y aplicación continua. Enero y junio Cf. Horario académico Julio 2014 y en cada evento. 2015 Julio 2014 Julio(s) 	Alta Alta Medio Alta Alta	<ul style="list-style-type: none"> Informe y sus acciones Evidencia (folleto, asistentes,etc). Evidencia (noticia). Evidencia web Recepción obs. y auditoría (evidencia reuniones, etc.) Informe e incorporación a memorias universitarias.

Cronograma objetivos

Políticas	Datos de partida	Meta	Hitos	Responsable	Calendario	Impacto	Indicador
<p>Desarrollar las políticas y acciones en materia de conciliación para ir conformando una cultura efr más fuerte y ajustada a las necesidades personales/universidad.</p>	<p>Bajo uso de algunas medidas y necesidad de búsqueda de otras que se adecúen a otras realidades de los grupos profesionales, sexos, situaciones familiares, etc.</p>	<p>Mejorar el la calidad de vida laboral y el ajuste conciliación trabajo familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de teletrabajo • Decálogo de reuniones eficaces (asociado a alguna acción de formación). • Nueva medida de conciliación: Permiso retribuido por tutorías de hijos • “Alerta” medidas ayudadas a dependiente • Desarrollo de acciones de formación efr, conciliación y afines. 	<p>Área de Personas y CdlyC + Rector/Gerente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño (2014/15), a probación y difusión. Enero y junio • Abril 2015 • Diciembre 2014 • Enero 2015 	<p>Baja</p> <p>Media</p> <p>Bajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe e indicadores de uso. • Evidencia y su difusión. • Evidencia y su difusión. • Evidencia Web • Plan de formación, ejecución y participantes.

Cronograma objetivos

Políticas	Datos de partida	Meta	Hitos	Responsable	Calendario	Impacto	Indicador
<p>Continuar y desarrollar las políticas y acciones en materia de Igualdad.</p>	<p>El plan de igualdad anterior no está evaluado y tras su evaluación, se precisará la realización del segundo plan</p>	<p>Cumplir con los compromisos legales y de la XVU, así como integrar, maás si cabe, la igualdad en la cultura organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Plan de igualdad 2008/12 • Diseñar el 2º plan de igualdad de oportunidades de la UAO CEU. • Integrar en las medidas del Plan de igualdad de oportunidades los requerimientos actuales de l Consell Interuniversitaria, CRUE y XVUs. 	<p>Área de Personas y CdlyC + Rector/Gerente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Septiembre a diciembre de 2015. • Enero a junio de 2016. • Enero a junio de 2016. 	<p>Alta</p> <p>Alto</p> <p>Alto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de resultados. • Comunicación y puesta en marcha del nuevo Plan de igualdad. • Evidencia y su difusión Web, Generalitat.

Fundación Privada
Universitat Abat Oliba CEU
N.I.F. G-63095648

Fdo: Dr. Javier L. Crespo

Director del Área de Personas

Fundación Privada
Universitat Abat Oliba CEU
N.I.F. G-63095648

Fdo: Juan Álvarez Morales

Gerente

