

PRINCIPLES OF INTEGRITY OF RESEARCH AT IE UNIVERSITY*

The IE Principles of Integrity of Research are rooted in the IE Code of Conduct (The Code), which is applicable to all members of the IE Group, including managers, executive teams, faculty, researchers, staff, and all other IE employees, as well as those who collaborate with the IE Group. The principles outlined below clarify how the values of The Code apply to the research activity developed at IE.

Integrity of Research at IE is governed by the Principles of:

- **Responsibility**

At all stages, research at IE is undertaken with technical, ethical and professional responsibility. Researchers are required to apply honesty, rectitude, scrupulousness, caution, diligence, and care in the design, implementation, and dissemination of their research, and in their activities as reviewers, editors and supervisors of research, and to avoid any actions that constitute a distortion of the trustworthiness of the research process like plagiarisms or data fabrication. They must comply with all of IE's institutional procedures and policies, as well as with any applicable national and international regulations and policies.

- **Respect for human subjects**

The respect for and realization of human rights has always been fundamental to IE's activities. Research activities at IE maintain the highest regard for participants in research, for colleagues, and for society. IE researchers are expected to: 1) treat participants with full respect for human rights and dignity; 2) avoid harm, harassment or degradation; 3) protect privacy and confidentiality; and 4) provide participants with appropriate information about the objectives, methodologies, and planned uses of the research. Research at IE shall avoid all stigmatization and/or discrimination based on: nationality; race; ethnicity; physical or mental characteristics, religious beliefs; social status; family, political, or economic conditions; disability or health conditions; sexual preference or gender; background; opinions or professional and personal experiences. The interaction of IE researchers with colleagues and peers shall be based on mutual respect conducive to creating a positive, cordial, and respectful environment for work and

**As approved by Decision N° IERC-07-2020-2021 of October 23rd, 2020, of the IE RESEARCH COMMITTEE-IE UNIVERSITY (Acting as per Decision of the Board of Directors of IE University of May 10th, 2018 that approves its Creation and Ruling).*

collaboration. At IE, respect for human subjects extends to the communication and dissemination of research, which should always be done in a manner that is consistent with social values, and respectful of individuals and social groups.

- **Quality**

Research at IE maintains high standards of quality and excellence. It aims to generate and disseminate high-level scientific outcomes and new knowledge that is relevant to science and society and that contributes to the improvement of IE educational programs. Researchers at IE are expected to have a strong commitment to the study and exploration of new ideas; to apply the highest standards of scientific rigor; and to strive for continuous improvement in the design, methodology, analysis, and use of resources in their work.

- **Disclosure**

Honesty, transparency, and a high level of ethics, fairness, and objectivity are observed in all different aspects and stages of research activity at IE. Researchers are expected to care for the reputation of IE scholarship in their scientific fields. They are expected to conduct all research-related activities with independence; to avoid conflict of interest; to be transparent about potential conflict of interest; to avoid bias; and to handle research methodologies, resources, and funds in a transparent, honest, and efficient way.

- **Sustainability and Environmental accountability**

Research activity at IE is actively and responsibly undertaken while preserving the environment, and with a sustainable approach. IE researchers are expected to uphold all legal requirements and to follow any recommendations and procedures established now, or in the future, by competent authorities, to reduce the environmental impact of any aspect of their research activity.

**As approved by Decision N° IERC-07-2020-2021 of October 23rd, 2020, of the IE RESEARCH COMMITTEE-IE UNIVERSITY (Acting as per Decision of the Board of Directors of IE University of May 10th, 2018 that approves its Creation and Ruling).*

IE Universidad. Cardenal Zúñiga, 12. Segovia, España. Reconocida por Ley 4/1997 de 24 de abril de Castilla y León. BOCYL 30 de abril 1997. C.I.F. G40155384.

PLAN DE IGUALDAD y DIVERSIDAD IE

Introducción

El IE considera que la existencia de personas diversas en su origen, competencia, cultura, género, orientación sexual o cualquier otro tipo de diferencia, es un hecho en nuestras organizaciones y una fuente de riqueza que mejora el rendimiento y genera un entorno de aprendizaje creativo e innovador.

El IE valora como recurso esencial la diversidad del talento en su profesorado, alumnado y en todos los profesionales que trabajan en la organización

El I.E., tiene como valores el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades. Está comprometido con la erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso o cualquier circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de hombres y mujeres, que integran su organización.

El IE desea facilitar el acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad, manteniendo un ambiente de trabajo libre de conductas discriminatorias. Además, el IE quiere propiciar la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

El presente **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, está elaborado en concordancia con los valores antes reseñados y con los principios y directrices establecidos en la “LEY ORGANICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres” y fue aprobado por el Comité Ejecutivo del IE el 29 de julio 2009.

Definición

El Plan de Igualdad y diversidad es un conjunto ordenado de medidas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar dentro de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, así como a eliminar la discriminación.

Finalidad

Tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa, hacer efectivos los principios de igualdad de trato y no discriminación y recoger medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas, con el objetivo de establecer igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres a todos los niveles de la organización empresarial.

Para cumplir con el mismo, se han establecido objetivos específicos a corto y medio plazo, en base al diagnóstico de la situación.

Áreas de Actuación y Objetivos

El Plan de Igualdad del I.E., comprende:

- a) el establecimiento de objetivos en materia de igualdad
- b) acciones específicas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos

En las siguientes materias:

1. El acceso al empleo y contratación
2. Promoción y formación
3. Clasificación profesional
4. Política retributiva
5. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Conciliación laboral, personal y familiar y Ordenación del tiempo de trabajo

1. Igualdad en el acceso al empleo y la contratación

El I.E. garantiza y promueve la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la contratación.

Los procesos de selección son objetivos e imparciales, no haciéndose distinciones ni discriminaciones.

La contratación del personal en el I.E., en sus diversas modalidades, se realiza en función de los requerimientos y necesidades de la empresa, sin que el género de la persona a contratar determine la modalidad de contratación.

1.1. Acciones para facilitar la igualdad en los procesos de selección:

Con la finalidad de mantener la objetividad y transparencia en los procesos de selección, el I.E., favorecerá las siguientes acciones:

- ✓ Utilizar sistemas de valoración analítica de puestos de trabajo que garanticen la neutralidad.
- ✓ Realizar procesos de selección, calificación y valoración de los candidatos a los puestos de trabajo, en función de factores que respondan a criterios objetivos, capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico y mental), responsabilidad, condiciones de trabajo, sin que en ningún caso se discrimine o se valore a nadie por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva para el puesto.

1.2. Publicaciones de las ofertas de trabajo

En las ofertas de empleo que el I.E. publique, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

En este sentido, se prestará especial atención en la redacción de las ofertas de trabajo, a efectos que no sean publicadas ofertas dirigidas únicamente a personas de un sexo determinado.

Los procesos de selección utilizados en la cobertura de los puestos y funciones serán idénticos para mujeres y hombres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Los principios anteriormente definidos serán de aplicación tanto en los procesos en los que la selección se realice directamente por el I.E., como cuando sean realizados por una Empresa externa especializada.

En el supuesto de que el I.E. contrate consultores o colaboradores externos para los procesos de selección y contratación, se les informará respecto de los parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección, con el fin de que éstos apliquen y respeten los criterios antes descritos. Asimismo, el I.E. realizará los controles necesarios para velar por su cumplimiento.

1.3. Igualdad en la contratación

Con la finalidad de evitar discriminaciones en cualquiera de las modalidades de contratación, sea esta; indefinida, eventual, parcial, etc., en el I.E:

- ✓ No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva para el puesto en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su novación o rescisión.
- ✓ Se dará prioridad a las modalidades de contratación que aporten seguridad y un proyecto a largo plazo.
- ✓ Se analizará periódicamente los contratos de trabajo clasificados por género y modalidad de contratación fija/temporal.

2. Igualdad en la promoción y la formación:

Con la finalidad de promover y afianzar la igualdad de oportunidades en la promoción y formación de las mujeres y hombres de la empresa, el I.E.;

- ✓ Utilizará criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta su formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historia profesional.
- ✓ Fomentará la igualdad de oportunidades en las promociones, para que tanto hombres como mujeres puedan mejorar su situación laboral.

2.1. Promoción interna, Planes de Carrera y formación:

La promoción interna, así como los planes de carrera del I.E., y programas de formación, continuarán rigiéndose en función de criterios objetivos para la promoción tanto de hombres como de mujeres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo, el historial profesional las competencias y habilidades con las que deba contar la persona que ocupará un puesto y forma de crecer en la compañía.

3. Transparencia en la clasificación profesional

Los criterios utilizados en la clasificación profesional del I.E., son objetivos, evitándose en todo momento el uso de términos, lenguaje, o “etiquetas”, que indiquen la existencia de puestos destinados a un determinado sexo.

3.1. Acciones específicas:

- ✓ Las categorías profesionales del I.E. son y serán neutras, definiéndose independientemente del género, sin hacer mención alguna en su definición o concepto éste.
- ✓ El I.E. establecerá programas de sensibilización donde se trabaje sobre como identificar los estereotipos relacionados con los puestos de trabajo y el género, sus consecuencias negativas, así como la forma de evitarlos.
- ✓ Se utilizarán los criterios de detección de potenciales internos para todos los trabajadores de una misma categoría profesional.

4. Igualdad en la retribución:

La política salarial del I.E. se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto. Con la finalidad de afianzar la política de igualdad retributiva, el I.E. adoptará las siguientes medidas:

- ✓ Se realizará anualmente un análisis estadístico de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres que integran la plantilla.
- ✓ De existir diferencias salariales se analizará si estas tienen justificación en criterios objetivos y no considerados como discriminación indirecta.
- ✓ El sistema retributivo de los trabajadores del I.E., se establece en función de criterios objetivos, tales como la valoración de los puestos de trabajo, los resultados obtenidos, y con independencia de las personas que ocupan los puestos o su género. Del mismo modo los complementos salariales están establecidos con criterios claros y objetivos.

4.1. Principios que rigen la igualdad retributiva del I.E

La igualdad retributiva dentro del I.E. se regirá por los siguientes principios:

- ✓ Principio de **neutralidad**: prohibición de considerar razones de género.
- ✓ Principio de **equivalencia**: necesidad en la valoración de puestos de trabajo de atenerse a las características y perfil profesional requerido.
- ✓ Principio de **proporcionalidad**: ponderar la importancia numérica de cada uno de los factores en proporción a su utilidad en la organización empresarial y en el proceso productivo, así como la concurrencia de otros factores.

5. Acoso sexual y acoso discriminatorio

El I.E. reprueba y sanciona toda forma de acoso en la empresa, en particular reprueba y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso en la empresa, y en forma conjunta con la implementación de este Plan de Igualdad, el I.E., ha establecido un “Código de Prevención del Acoso I.E”.

5.1. Acciones específicas contra el acoso sexual y acoso discriminatorio

5.1.1. Prevención y formación a efectos de evitar el acoso en el I.E

- ✓ El I.E. ha implementado el “Código de Prevención del Acoso del I.E.”, que recoge el compromiso de la empresa con la erradicación de toda forma de acoso, haciendo un especial énfasis en la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, manifestando que las conductas de acoso no son toleradas ni exentas de sanción, explicitando el derecho a la queja de los trabajadores.
- ✓ Información a todos los trabajadores, respecto del contenido del Código de Prevención de Acoso, explicándose que se entiende por comportamientos inapropiados, y precisándose que la dirección y los superiores jerárquicos tienen un deber real de velar por la aplicación de la política contra el acoso.

5.1.2 Actuación reactiva

- ✓ El Código de Prevención del Acoso I.E., establece un procedimiento o protocolo de actuación, que determina con claridad ante quien y como presentar una denuncia por acoso y cuáles son los derechos y deberes de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento.
- ✓ Preservación y protección especial de la intimidad. Las investigaciones se realizarán con total respeto de todas las partes. Las personas que investigan las denuncias de acoso no tendrán conexión con las partes.

6. Conciliación laboral, personal y familiar y Ordenación del tiempo de trabajo

El I.E. es consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, así como de la ordenación del tiempo de trabajo.

Con la finalidad de afianzar y consolidar estos aspectos, el I.E., adoptará las siguientes acciones específicas:

- ✓ Garantizar que las personas que se acojan a la jornada reducida no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna, ni serán relegadas a puestos de trabajo de poca responsabilidad o capacidad de decisión.
- ✓ Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas más adecuadas a las cargas de trabajo, características de la empresa o del centro de trabajo y la situación de la plantilla.
- ✓ Procurar que las reuniones de trabajo, se celebren entre las 9:00 y 18:00 horas.

Con la finalidad de comunicar y capacitar al personal del I.E. respecto de la importancia de la igualdad efectiva de oportunidades, así como de la implementación de este Plan de Igualdad:

Se difundirán las políticas de igualdad en todo el I.E.

La Dirección General de Recursos Humanos, supervisará el cumplimiento de los principios, objetivos y acciones contenidos en este Plan de igualdad.

Seguimiento y evaluación:

Una vez al año, se realizará un análisis global de la situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a ser realizadas por el área de Recursos Humanos de la empresa. En este análisis se evaluarán las áreas estudiadas en el Diagnóstico de la situación, pudiendo además incluir encuestas, focus group, etc.

En estas evaluaciones se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en este Plan de Igualdad.

No obstante, la dirección de Recursos Humanos realizará trimestralmente un seguimiento a los procesos de selección y contratación con la finalidad de asegurar una contratación libre de cualquier tipo de desigualdad.