

**PLAN DE IGUALDAD DE  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ANTONIO**



**UCAM**

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE MURCIA**

**Murcia, a 21 de abril de 2023**

## Índice

<b>NORMATIVA</b>	<b>4</b>
<b>1. Presentación</b>	<b>5</b>
<b>2. Partes suscriptoras del plan de igualdad</b>	<b>6</b>
<b>3. Ámbito personal, territorial y temporal</b>	<b>7</b>
<b>4. Informe diagnóstico</b>	<b>7</b>
<b>4.1 Informe de diagnóstico de situación</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Informe de Auditoría retributiva</b>	<b>8</b>
<b>5. Objetivos del Plan de Igualdad</b>	<b>8</b>
<b>5.1 Principios del Plan de Igualdad</b>	<b>8</b>
<b>5.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad</b>	<b>11</b>
<b>5.3 Características del Plan de Igualdad</b>	<b>12</b>
<b>6. Medidas de igualdad</b>	<b>12</b>
<b>7. Aplicación y seguimiento</b>	<b>19</b>
<b>8. Evaluación y revisión</b>	<b>19</b>
<b>9. Calendario de actuaciones</b>	<b>20</b>
<b>10. Procedimiento de modificación</b>	<b>20</b>
<b>11. Registro del Plan de Igualdad</b>	<b>21</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>22</b>
<b>INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN</b>	<b>23</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>27</b>
<b>INFORME DE RESULTADOS DE AUDITORIA</b>	<b>28</b>

<b>ANEXO 3</b>	<b>30</b>
<b>CALENDARIO</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO 4</b>	<b>35</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>36</b>

## NORMATIVA

- ▣ Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978
- ▣ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ▣ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ▣ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▣ Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- ▣ 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.
- ▣ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre Se abrirá en una ventana nueva., por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo Se abrirá en una ventana nueva., sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ▣ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▣ Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▣ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## 1. Presentación

La **Fundación Universitaria San Antonio (UCAM)** nació en 1996 como una iniciativa para promover en Murcia la creación y puesta en funcionamiento de la UCAM, la primera Universidad Católica, promovida y fundada por personas laicas, con el consentimiento del Obispo Diocesano y erigida canónicamente; con el objetivo fundamental de garantizar de una forma institucional la presencia de personas cristianas con vocación docente y evangelizadora en el mundo universitario, científico y cultural de nuestro tiempo, con el deseo de proporcionar un instrumento válido que dé respuesta desde la Fe a los grandes problemas e interrogantes de la sociedad contemporánea, de profundo arraigo cristiano y contribuyendo con ello al desarrollo y progreso cultural, social y humano de la misma. También pretende colaborar con la Iglesia, depositaria de la Verdad revelada por Jesucristo, en su misión evangelizadora mediante el anuncio de la Buena Nueva, conduciendo a las personas hacia la auténtica libertad.

DATOS GENERALES DE LA SOCIEDAD	
Razón Social	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ANTONIO
CIF	G30626303
Domicilio Social	CL LOS JERÓNIMOS, 135
Teléfono	968278800
Página Web	<a href="http://WWW.UCAM.EDU">WWW.UCAM.EDU</a>

En la actualidad la UCAM, cuenta con un campus en Murcia y otro en Cartagena.

La UCAM aplica a las relaciones con las personas trabajadoras el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

El presente plan de igualdad (el "Plan de Igualdad") fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la UCAM, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas evaluables, necesarias en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

Cabe añadir que el presente es el II Plan de Igualdad de UCAM, habiéndose realizado uno con anterioridad, siendo la normativa vigente en dicho momento. Este es el primer Plan que se negocia con la representación legal de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en UCAM, la Dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo (en todos sus ámbitos) entre mujeres y hombres como un principio estratégico de UCAM.

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad en cada uno de los ámbitos diagnosticados y que forman parte del desarrollo de la actividad empresarial.

El Plan de Igualdad y el compromiso de la Dirección con sus objetivos y principios, sin duda, supondrá mejoras respecto a la situación actual, y también contribuirá con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en UCAM y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

## **2. Partes suscriptoras del plan de igualdad**

En fecha 17 de diciembre de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente II Plan de Igualdad, integrada por:

En representación de la UCAM:

- D. Carlos Teruel Fernández
- Dña. Silvia Fuensanta Durán Alonso
- Dña. Isabel María Alcaraz Abellán.
- Dña. Isabel Sarabia Andúgar
- Dña. Juana María Hernández Cerón
- Como asesora:
  - o D. Francisco Javier Rojas Aragón (abogado experto en igualdad).
  - o Dña. Érica Ruiz Aledo (abogada experta en igualdad).

En representación del Comité de Empresa:

- Dña. Pilar Zafrilla Rentero (UT-UCAM)
- Dña. Milagros Piedad López Martínez (UT-UCAM)
- D. Fernando Jaime Pérez-Moneo Santos (UT-UCAM)
- Dña. Alba María Gálvez Vidal (CCOO)
- Dña. Carmen María Martínez Morales (CCOO)
- Como asesores/as:
  - o D. Salvador Sánchez Martínez (abogado experto en igualdad)
  - o Dña. Anna María Mellado García (Secretaría de Mujeres, Igualdad y Juventud de CCOO de la Región de Murcia).

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas

a la consecución del acuerdo, que finalmente ha sido adoptado en fecha 25 de mayo de 2023.

### **3. Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de UCAM, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la Empresa.

El presente Plan de Igualdad entrará en la fecha de su firma y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia, se iniciarán los trámites para la implantación de un nuevo plan de igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la Empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la Empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo y siguiente plan de igualdad.

### **4. Informe diagnóstico**

#### **4.1 Informe de diagnóstico de situación**

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado conforme a la información existente a fecha de 30 de noviembre de 2021, la Empresa ha contado con asesores especializados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y (ii) en lo relativo a todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la Empresa.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la Empresa.

El Diagnóstico de Situación ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora y la Comisión Negociadora finalmente acordó y aprobó por mayoría el Diagnóstico de Situación en fecha 12 de enero de 2023 (ocho votos a favor y dos en contra).

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo n.º 1**, el Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad.

## **4.2 Informe de Auditoría retributiva**

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, para lo cual se ha contado con asesores especializados en materia retributiva. De igual modo, se han aplicado las guías técnicas publicadas por el Ministerio de Igualdad.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo n.º 2**, el Informe con los resultados de la auditoría retributiva.

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte.

## **5. Objetivos del Plan de Igualdad**

### **5.1 Principios del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, incluida la representación de las personas trabajadoras, convirtiéndose estos como propios y claves en UCAM y una guía en su actuación.

#### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)**

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## **3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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.

## **4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)**

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## **5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)**

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

## **6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)**

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

Es 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.

#### **7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)**

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. 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.

#### **8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)**

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

#### **9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### **10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)**

Es 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.

#### **11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

## **12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)**

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## **13. Corresponsabilidad**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

## **5.2 Objetivos cualitativos y cuantitativos concretos del Plan de Igualdad**

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del presente Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias que deben abordarse a resultas del Diagnóstico de Situación, son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
  - Supervisar que el acceso a la Universidad se realice bajo la premisa de igualdad.
  - Supervisar la selección implementando acciones positivas, en su caso.
  - Supervisar la contratación de candidatos/as sea bajo la premisa de igualdad de trato, oportunidades.
  - Potenciar la paridad en el tipo de contratación, jornada y desarrollo profesional.
  - Potenciar la paridad en las promociones, ascensos y asunción de cargos de responsabilidad, en situaciones en igualdad de condiciones, méritos e idoneidad y capacidad de las personas implicadas.
  - Garantizar la paridad retributiva por trabajos de igual valor.
  - Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
  - Fomentar y facilitar el acceso a la formación en materia de igualdad.

- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

Se pretende alcanzar un 90-100% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.

Se pretende alcanzar un 90-100% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Se pretende alcanzar un 90-100% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se pretende alcanzar un 90-100% de consecución con la implementación del Plan de igualdad, y las medidas y acciones a desarrollar indicadas en el mismo.

### **5.3 Características del Plan de Igualdad**

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso efectivo de la Empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## **6. Medidas de igualdad**

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas

que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Velar para que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eviten incurrir en cualquier tipo de discriminación</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Elaborar un procedimiento o protocolo de selección y contratación estandarizado, basado en criterios objetivos y competencias para el puesto de trabajo, y desde la igualdad entre hombres y mujeres.	Recoger información estadística de las contrataciones.	RR.HH.	Un año	2	Propios. No se requiere inversión
Garantizar el uso del lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	Registro de todas las ofertas de empleo publicadas.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Fomentar la utilización de un currículum anónimo o ciego para concurrir a los procesos de selección externos, estableciendo como campos no obligatorios la edad el sexo o la fotografía.	Información estadística de las contrataciones.	RR.HH.	Un año	2	Propios. No se requiere inversión
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir una equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
En igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se contratará a la persona candidata del sexo menos representado en el puesto de trabajo.	Información estadística, desagregada por sexo y por puesto de trabajo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas)	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

## 2. FORMACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Realizar acciones de formación específicas en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y corresponsabilidad.	Registro de las formaciones ofertadas, y del número de personas que las realicen, desagregado por sexo y grupo profesional.	RR.HH. y Dirección de Comunicación	Desde la publicación	1	Formador externo. Fundae
Garantizar la formación en materia de igualdad de trato y oportunidades, contratación con perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria, a las personas encargadas de la selección.	Registro de las formaciones ofertadas.	RR.HH.	Un año	2	Propios. No se requiere inversión
Garantizar la oferta de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas integrantes del Comité de empresa.	Registro de las formaciones ofertadas.	RR.HH.	Un año	2	Formador externo. Fundae
Velar por el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de acciones formativas.	Registro de las ofertas de acciones formativas.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Fomentar que exista la posibilidad de que la formación ofrecida e impartida en la Universidad se realice en horario de trabajo.	Registro de las actividades ofertadas y su horario.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Fomentar e incentivar la formación en el uso del lenguaje no sexista para toda la plantilla.	Registro de las formaciones ofertadas.	RR.HH.	Un año	2	Formador externo. Fundae
Promocionar la investigación con perspectiva de género.	Registro de los proyectos de investigación con perspectiva de género.	Vicerrectorado de Investigación	Desde la publicación	1	Financiación externa
Priorizar la visibilidad de las investigaciones hechas por mujeres.	Registro de acciones de visibilidad de las investigaciones hechas por mujeres.	Vicerrectorado de Investigación	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

### 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>Objetivo específico. 3.1. Garantizar la promoción paritaria en todos los niveles de clasificación profesional</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Respecto al PAS, en caso de igualdad de valoración entre dos candidaturas para cubrir un puesto de promoción interna, seleccionar al candidato del colectivo menos representado en la categoría.	Registro de promociones del PAS.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Se intentará fomentar la paridad en la promoción del PDI a nivel táctico y estratégico, respetando en todo caso los criterios estipulados en los estatutos de la universidad.	Número de promociones desglosado por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

### 4. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares)</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos inclusivos en sus denominaciones.	Verificación de la acción.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Favorecer la adaptación de la jornada por motivos de cuidados a menores, mayores y dependientes.	Registro del número de solicitudes presentadas y de las resoluciones denegadas expresando la causa de la denegación	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

## 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Mejorar las medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Procurar que las reuniones de trabajo se realicen en un horario que no comprometa la conciliación familiar.	Verificación de la acción mediante queja directa en buzón de sugerencias.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Publicar e informar sobre las medidas de flexibilidad horaria para la atención de las responsabilidades familiares y demás medidas relacionadas con la conciliación.	Registro de acciones informativas.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Participación de las personas en excedencia por motivos familiares en las actividades formativas que se programen.	Registro de las acciones formativas.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Formador externo. Fundae
Crear un protocolo de Desconexión Digital.	Verificación de la publicación del Protocolo.	RR.HH. siguiendo los trámites legales establecidos al efecto, previa consulta al Comité de Empresa.	Un año	2	Propios. No se requiere inversión
Mantener la ayuda de 600 euros por hijo nacido, tal y como se estipulaba en el Plan de Igualdad anterior.	Registro de las personas que han recibido la ayuda.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Mantener la posibilidad de optar por la acumulación de lactancia en 15 días naturales.	Registro de las acumulaciones.	RR.HH.	Desde la Publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento de menores a cargo, personas que, por sus circunstancias de salud o movilidad necesiten valerse de una tercera	Registro de los permisos concedidos, desagregados por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

persona o dependientes, siempre que sean éstos hijos/as mayores de edad o ascendientes de primer o segundo grado de consanguinidad, para consulta médica, general o especializada y por el tiempo imprescindible, previa solicitud a la empresa por la persona trabajadora, concesión por la empresa y justificación posterior por la persona trabajadora.					
Establecer un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para acudir a reuniones de tutoría en el centro de escolar de menores a cargo, previa solicitud a la empresa por la persona trabajadora, concesión por la empresa y justificación posterior por la persona trabajadora.	Registro de los permisos concedidos, desagregados por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Mantener el permiso retribuido para acudir a consultas médicas generales o especializadas por el tiempo imprescindible, previa solicitud a la empresa por la persona trabajadora, concesión por la empresa y justificación posterior por la persona trabajadora.	Registro de los permisos concedidos, desagregados por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Adaptar la jornada a las personas trabajadoras para atender el cuidado de un menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, favoreciendo la acumulación de jornadas, siempre que sea posible, atendiendo a la organización de la empresa.	Registro de los permisos concedidos, desagregados por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión
Crear un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.	Registro de sugerencias presentadas	RR.HH.	Seis meses	2	Propios. No se requiere inversión
Elaborar un seguimiento anual de las excedencias por cuidado de menores, cuidado de familiares dependientes y	Número de excedencias solicitadas y desglosadas por sexo.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

excedencias voluntarias, e informar al comité de igualdad.					
Realizar acciones de sensibilización y específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades, y de corresponsabilidad.	Registro de las acciones realizadas.	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios.

## 6. RETRIBUCIONES

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Garantizar por parte de la empresa que no existan diferencias salariales por motivo de género.	Resultados del registro retributivo	RR.HH.	Desde la publicación	1	Propios. No se requiere inversión

## 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Difundir y explicar el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo que se aplica en la empresa, e informar del cauce específico para las denuncias o reclamaciones con la debida intimidad, confidencialidad y dignidad.	Registro de las acciones de divulgación.	RR.HH. y Dirección de comunicación	6 meses	2	Propios. No se requiere inversión
Difusión y formación dirigida a las personas trabajadoras de la empresa para la sensibilización frente al acoso sexual o por razón de sexo.	Registro de las acciones de difusión y formación.	RR.HH. y Dirección de comunicación	1 año	2	Propios. No se requiere inversión

## 8. SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: incluir la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales en la empresa</b>					
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PERSONA/S RESPONSABLE</b>	<b>PLAZOS</b>	<b>NIVEL PRIORIDAD</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
Revisar la política de prevención de riesgos laborales de la empresa con perspectiva de género.	Registro de las modificaciones en la evaluación de riesgos	Servicio de Prevención	Un año	2	Propios. No se requiere inversión
Actualizar la evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, cuando esté justificado por haber cambiado las circunstancias relacionadas con la salud laboral, y lo estimen oportuno el servicio de prevención o la comisión de seguimiento, y en todo caso, una vez cada cuatro años, con el fin de identificar líneas de actuación, difundiendo los resultados.	Resultados del estudio.	Servicio de Prevención, y personas implicadas conforme al artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	Cuando esté justificado por haber cambiado las circunstancias relacionadas con la salud laboral, y lo estimen oportuno el servicio de prevención o la comisión de seguimiento, y en todo caso, una vez cada cuatro años	3	Propios. No se requiere inversión

## **7. Aplicación y seguimiento**

El impulso de las actuaciones se realizará por la persona responsable indicada en los cuadros del apartado 6, columna “PERSONA/S RESPONSABLE/S” y con los “RECURSOS Y MEDIOS” indicados según la medida.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Empresa dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos y materiales suficientes y necesarios, así como de tiempo, dentro de la jornada de trabajo (y respecto de los representantes de los trabajadores, no se computará dentro del crédito sindical, horario general, el tiempo invertido en las reuniones de la Comisión de seguimiento previa solicitud y posterior justificación, sin que pueda compensarse por una reducción de créditos docentes equivalente), para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Seguimiento con los recursos necesarios de espacios y material, para desarrollar sus funciones en el marco del presente Plan de Igualdad.

## **8. Evaluación y revisión**

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad (la “Comisión de Seguimiento”) estará compuesta por representantes de la Empresa y por representantes de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 5 miembros por cada parte -correspondiéndose con los miembros de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad- con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- ▣ Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- ▣ Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- ▣ Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ▣ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- ▣ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, a través del correspondiente procedimiento de mediación.

- ▣ Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso de que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- ▣ Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

En todo caso, su funcionamiento, competencias, resolución de discrepancias o posibles modificaciones se atenderán a lo previsto en el artículo 9 del RD 901/2020.

## **9. Calendario de actuaciones**

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 5 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como **Anexo n.º 3** el calendario de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que forman parte del presente Plan de igualdad.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte integrante.

## **10. Procedimiento de modificación**

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- ▣ Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- ▣ En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- ▣ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

## **11. Registro del Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose a Dña. Érica Ruiz Aledo para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello.