

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

**4.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.
MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.**

5.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD.

6.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD. LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

7.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

8.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS.

9.- PUBLICITACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

10.- DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS.

1.- Introducción

El hombre y la mujer son iguales en dignidad y derechos y deberes. Así lo proclaman tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como nuestra Constitución. Y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trata de hacer efectivo el derecho de igualdad, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. En la Universidad Francisco de Vitoria estamos plenamente comprometidos con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres no sólo por imperativo legal sino por convicción profunda.

Como universidad católica podemos decir que tanto la fe como la razón nos conducen a afirmar la igualdad entre hombres y mujeres. Encontramos esta igualdad radical ya en las primeras páginas de la Biblia cuando Dios crea al hombre y a la mujer a su imagen y semejanza. Jesucristo, con sus palabras y sus obras, reafirma y refuerza la igual dignidad de hombres y mujeres. Desde la razón también podemos comprender que el hombre y la mujer son esencialmente iguales. Ambos son personas. Ambos participan de una misma naturaleza. Ambos tienen la misma dignidad y, por tanto, los mismos derechos y deberes.

La Universidad Francisco de Vitoria es una institución centrada en la persona, comprometida con el desarrollo pleno de todos los que forma parte de la comunidad universitaria, y muy especialmente de sus empleados, hombres y mujeres. Por tanto, una de sus principales preocupaciones será siempre posibilitar las condiciones óptimas para el crecimiento personal y profesional de quienes trabajan en ella, en un clima profundamente humano de igualdad, respeto y justicia.

La Universidad Francisco de Vitoria tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Es política expresa de la universidad asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la institución con independencia de su sexo, color, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.

Se fomentará siempre la promoción interna de los empleados de la universidad para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación del mejor candidato (interno o externo).



En este marco, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encaja el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en la universidad, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

1.2.- Marco Normativo

1.2.1.- Marco europeo en igualdad

1.2.2.- Marco estatal en planes de igualdad

1.2.1.- Marco europeo en igualdad

La Unión Europea, ya como Comunidad Económica Europea (CEE), según el Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957, se refirió a la igualdad de género, en concreto, a la necesaria garantía de la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Esta declaración de intenciones, que en ese caso tenía poca aplicabilidad práctica, empieza a adquirir cuerpo en años posteriores. En efecto, el Tratado de Maastricht de 1993, primero, y el Tratado de Ámsterdam, después, en 1997, diseñaron un marco jurídico favorable a la igualdad de género en el empleo.

El primero, el de Maastricht, lo hizo fundamentalmente al legitimar la posible implantación de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad de la mujer en aras de alcanzar una igualdad real de unos y otras.

El Tratado de Ámsterdam, por su parte, es más ambicioso y fija como objetivo transversal comunitario el reconocimiento de la igualdad exigiendo la "obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual" (Art. 13).

Ahora bien, la implicación de la Unión en materia de igualdad no se ha limitado al derecho originario, sino que ha descendido también al derecho derivado. En efecto, en un espacio temporal de poco más de 25 años se han adoptado hasta 17 directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones.

Es importante destacar, igualmente, la Carta de Derechos Fundamentales del año 2000 que si bien no aporta novedad legislativa alguna sí realiza una importante labor de recopilación de lo fijado en tratados, convenciones e interpretado por la jurisprudencia, dotando de mayor visibilidad a los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento de su adopción. En efecto, la Carta de Derechos Sociales consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación, especialmente la que se produce por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

La labor de la Unión Europea y su compromiso con la igualdad real ha sido determinante en la evolución normativa en materia de igualdad de género tanto por su legislación en igualdad de trato; transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas. Sin desmerecer, antes al contrario, las medidas específicas a favor del avance de las mujeres.

1.2.2.- Marco estatal en igualdad

En España, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –en adelante, LOI-, supone la transposición de las Directivas europeas en materia de igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. En concreto, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Pero sobre todo, y fundamentalmente, supone la obligación para toda empresa de adoptar cuantas medidas sean necesarias para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

No obstante, la LOI no es la primera referencia que existe en nuestro ordenamiento jurídico a propósito de la igualdad. Ya la Constitución Española de 1978 –en adelante, CE- había reconocido como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad (art. 1.1) y la había fijado como principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art. 9.2). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art. 14 CE) además de ser enunciada de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo y, especialmente, del salario (art. 35.1).

El 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- en adelante ET- reitera el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo insistiendo en la obligación de negociar y adoptar medidas a favor de la igualdad real y la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres.

Con todo, y al entender que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la LOI no obtuvieron las consecuencias esperadas, y que los resultados eran más discretos de lo que parecía pretender la LOI, el 8 de marzo de 2019 entró en vigor el RD-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, modificando la LOI en alguno de sus aspectos

fundamentales en aras de incrementar su efectividad. De entre ellos, cabe destacar, por lo que aquí interesa, la modificación del número de plantilla como determinante de la obligación de la empresa de implantar un Plan de Igualdad –que se incrementa-, la reconsideración del diagnóstico de situación respecto al que se recuerda la necesidad de que sea negociado y que, además, pasa a tener un contenido mínimo. Todo ello sin perjuicio la modificación de algunas otras cuestiones del contenido del Plan de Igualdad que igualmente han sido objeto de reconsideración respecto a actuaciones anteriores y que se tendrán en cuenta en cuanto sigue.

El desarrollo normativo de la LOI, tras la modificación producida por el RD-Ley 6/2019, se produce con la adopción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, plenamente aplicables, ambos tomados en consideración en el diseño, negociación e implantación de este Plan de Igualdad, que se adecua en todo su contenido al mandato normativo actualmente aplicable.

1.3.- Definición de Plan de Igualdad

A efectos de cuanto sigue, y teniendo en cuenta el referido marco normativo, es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de Igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El desarrollo reglamentario de este precepto legal se encuentra en los mencionados RD 901/2020 y 902/2020 a los que se da cuenta en cuanto sigue por cuanto que resultan determinantes en la negociación, el diseño y la implantación de este Plan de Igualdad.

1.4.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la Universidad es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

- a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone 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.

- b) 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.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.



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.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera 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.

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.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan 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 considerará en todo caso discriminatorio 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.



e) 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.

f) 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.

g) 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, 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.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en 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.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada y corresponsable de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



El permiso y la prestación por nacimiento se concederán para la madre y el padre biológico y no biológico en los términos previstos en la normativa laboral, de Seguridad Social, en el Convenio Colectivo y en este Plan de Igualdad.

2.- Determinación de las partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado en la Universidad por una Comisión Negociadora conformada, de una parte, por una los sindicatos más representativos del sector, Comisiones Obreras, UGT, FEUSO y FSIE y, de otra, por la Dirección de la empresa.

3.- Ámbito de aplicación

- a) Ámbito Personal, el presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores/as de Universidad Francisco de Vitoria.
- b) Ámbito Territorial del presente plan de igualdad se aplica a al único centro de trabajo existente en la empresa ubicado en Madrid.
- c) Ámbito Temporal: Para alcanzar los objetivos del plan se establece un plazo de vigencia desde el 1 de noviembre de 2022 hasta el 31 de octubre de 2026.

Vigencia

La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que el Plan de Igualdad

4.- Objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad. Medidas y acciones del Plan de Igualdad

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres y el art. 7 del RD 901/2020, la Universidad decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la Universidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de la Universidad.

La Universidad dará información de la elaboración de este Plan a su personal, mediante los canales de información habitual.

a) Objetivos cualitativos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado, avanzando hacia una presencia equilibrada de mujeres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la sensibilización y formación de la plantilla en general, incluyendo la perspectiva de género en la Formación.
- Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ello y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

b) Objetivos cuantitativos

- Realizar un seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas.
- Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar la ocupación equilibrada en todos los puestos

Las acciones se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

- 1.- Selección y Contratación
- 2.- Formación y Promoción profesional
- 3.- Retribución y auditoria salarial
- 4.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.- Violencia de Género.
- 6.- Comunicación y sensibilización
- 7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 8.- Clasificación profesional e Infrarrepresentación.

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el apartado correspondiente, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, indicadores, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.

5.- Medios y recursos para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, la Universidad se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial:

- a) Designación y facilitación de funciones de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- b) Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- c) Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de trabajo de las personas que formen parte de la comisión de evaluación y seguimiento serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la Universidad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

6.- El sistema de seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad. La comisión de evaluación y seguimiento.

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI y arts. 9.5 y 9.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos "sistemas eficaces de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados", la Comisión que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

7.- Composición y funcionamiento de la comisión de evaluación y seguimiento.

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y está compuesta por cuatro miembros, uno por cada sindicato CCOO, UGT, FEUSO, FSIE, firmantes del presente plan y por cuatro representantes de la empresa.

Añadido a lo anterior, y dado que a la firma del presente plan de igualdad no existe representación legal en la universidad, y mientras no exista ésta, los componentes de la actual comisión de igualdad que venía realizando sus trabajos en la universidad seguirá en sus funciones apoyando e informando a la comisión de seguimiento de los contenidos tratados durante la aplicación del plan de igualdad.

El objetivo general de la Comisión de evaluación y seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.
- Llevar a cabo una evaluación intermedia y otra final sobre los objetivos alcanzados durante la vigencia del Plan de igualdad.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias la empresa se compromete a facilitar a la Comisión de evaluación y seguimiento, los medios necesarios, en especial:

- a) Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- b) Recursos materiales precisos para ellas.



8.- Procedimiento de modificación, incluido procedimiento de conflictos.

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

9.- Publicitación del Plan de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de Igualdad entre sus empleados y empleadas.

10.- Descripción de las medidas.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado, avanzando hacia una presencia equilibrada.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Garantizar que el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección no implique ninguna discriminación.	Nº ofertas con lenguaje inclusivo/nº ofertas totales.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del Plan
Fomentar la participación en los procesos de selección de personas procedentes de colectivos vulnerables, incluyendo a mujeres víctimas de violencia de género.	Nº mujeres víctimas de violencia de género que participan en los procesos de selección. Nº mujeres víctimas de violencia de género contratadas.	Selección y Talento	Anual
Analizar y conocer el activo laboral para poder reubicar y retener talento vía movilidad interna, garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos en los procesos internos de cobertura de vacantes	Nº candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de movilidad interna.	Selección y Talento	Anual

Elaborar un protocolo de proceso de selección con perspectiva de igualdad de sexo diferenciado para el PDI y el PAS.	Elaboración de proceso de selección PDI/PAS.	Selección y Talento Profesorado y Ordenación Académica	Año 23
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio de igualdad de sexo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº empresas colaboradoras informadas.	Servicios generales	Durante toda la vigencia del plan
Revisar las descripciones de puestos para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Nº puestos revisados	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan
Informar a la comisión de seguimiento de las conclusiones de las entrevistas de salida, diferenciando entre mujeres y hombres.	Informe con los motivos de salida.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la sensibilización y formación de la plantilla en general, incluyendo la perspectiva de género en la Formación.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida al equipo directivo y a responsables en gestión de personal desde la perspectiva de género.	Nº acciones formativas en materia de perspectiva de género. Nº empleados formados, por categoría y sexo.	Formación	Anual
Formar a toda la comunidad universitaria en materia de Sesgos Inconscientes y la importancia de la igualdad.	Nº acciones formativas acerca de Sesgos Inconscientes e importancia de la diversidad. Nº empleados formados, por categoría y sexo.	Formación	Anual
Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la organización de la empresa.	Nº acciones de sensibilización. Puestos que reciben dicha formación diferenciando entre mujeres y hombres.	Formación Comunicación	Anual

Realizar talleres sobre estilos de trabajo y liderazgo de mujeres y hombres que contribuyan a disolver las barreras culturales dentro de la Universidad (liderazgo inclusivo)	Nº talleres realizados. Nº empleados formados.	Formación	Anual
Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.	%Mujeres y hombres formados al año.	Formación	Durante toda la vigencia del plan
Dar a conocer el reglamento de carrera académica.	Incluir la información en el Manual de Bienvenida y Aula Virtual.	Selección y Talento Profesorado y Ordenación Académica	Año 2023
Informar a la plantilla del procedimiento de movilidad interna/promoción del PAS.	Publicación en la intranet.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan
Realizar un seguimiento en la comisión de seguimiento de las promociones de la plantilla con reducción de jornada.	Informe de promociones de la plantilla con reducción de jornada.	Selección y Talento Administración de Personal	Anual
Incluir información sobre igualdad en el manual de bienvenida.	Incluir la información en el Manual.	Selección y Talento	Año 2023

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Realizar un seguimiento de la brecha salarial.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Realizar un seguimiento de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan, diferenciando PAS y PDI	Informes semestrales.	Compensación Administración de Personal	Semestral
Analizar, en caso de detectarse, aquellos casos en que exista brecha salarial superior al 25% en puestos de igual valor y justificarlos o, en su caso, establecer las medidas necesarias.	Informes justificativos y en su caso, medidas adoptadas.	Compensación	Durante toda la vigencia del plan
Informar a la plantilla de la existencia y finalidad del registro retributivo.	Comunicación realizada.	Compensación	Anual

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como sensibilizar, prevenir y formar.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Dotar de mayor visibilidad al protocolo de actuación en materia de acoso laboral.	Comunicación periódica en canales adicionales al portal del empleado.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan
Diseñar acciones dirigidas a toda la plantilla y en especial a los integrantes del departamento de Seguridad, Salud y Bienestar, con el objetivo de sensibilizar y prevenir acerca del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº acciones realizadas. Nº empleados destinatarios de estas acciones. Puestos que han recibido la formación.	Selección y Talento Formación Comunicación Seguridad, Salud y Bienestar	Anual
Formar específicamente a aquellas personas que intervengan en la instrucción de procedimiento de acoso.	Nº acciones formativas realizadas. Nº empleados formados.	Selección y Talento Formación	Año 2023

Revisar y, en su caso, modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo de acoso.	Selección y Talento	Año 2023
Incluir en el manual de bienvenida información relativa al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Manual de bienvenida.	Selección y Talento	Año 2023
Hacer un seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso en la comisión de seguimiento.	Nº casos abiertos e instruidos.	Comisión de seguimiento	Anual

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Ofrecer acompañamiento a mujeres víctimas de violencia de género.	Nº Mujeres que hacen uso de este acompañamiento.	Formación Integral	Durante toda la vigencia del plan
Fomentar el acceso a becas/ayudas económicas de colectivos vulnerables para cursar estudios superiores (grado/ciclo formativo/máster) de personas procedentes de estos colectivos, entre ellos, las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº ayudas económicas/becas concedidas a mujeres víctimas de violencia de género.	Becas	Anual
Promover programas formativos orientados al desarrollo e inclusión de personas procedentes de colectivos vulnerables, entre ellos, las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº programas realizados.	Selección y Talento Acción social Fundaciones	Durante toda la vigencia del plan

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estadística con los indicadores recogidos en el Plan de Igualdad.	Informe con datos relativos a los indicadores del Plan de Igualdad.	Selección y talento	Anual
Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, así como de las medidas adoptadas para el cumplimiento de dicho Plan.	Publicación en el portal del empleado y comunicación en canales adicionales al anterior.	Selección y Talento Comunicación	Aprobación del Plan de Igualdad.
Elaborar una guía básica de lenguaje y comunicación no sexista a disposición de toda la comunidad universitaria.	Publicación guía básica en la Intranet.	Selección y Talento Comunicación	Año 2023

Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones.	Comunicación realizada. Revisión de consultas y resolución en comisión de seguimiento.	Selección y Talento	Tras la aprobación del Plan de Igualdad
Organizar diversas campañas institucionales de sensibilización en días conmemorativos para desarrollar una cultura de igualdad.	Campañas realizadas.	Selección y Talento Comunicación	Anual
Realizar acciones específicas para visibilizar la contribución de las mujeres en la sociedad y en la ciencia.	Nº acciones realizadas.	Selección y Talento Comunicación	Anual
Puesta en marcha de acciones de sensibilización dirigida a futuros/as estudiantes orientada a desmontar estereotipos de género vinculados a la elección de estudios de mujeres o de hombres	Nº acciones realizadas.	Promoción.	Anual

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Difundir los derechos y medidas de conciliación de la Ley y las disponibles en la empresa.	Creación de una guía básica de conciliación que incluya los trámites para su solicitud. Publicación en el portal del empleado.	Administración de Personal	Año 2023
Realizar acciones de concienciación y sensibilización relacionadas con la corresponsabilidad familiar.	Nº acciones realizadas en materia de reparto de responsabilidad.	Selección y Talento Comunicación	Anual
Identificación de las principales dificultades de conciliación que presenta tanto el PDI como el PAS.	Encuesta anónima a la comunidad universitaria.	Selección y Talento Calidad	Anual
Organizar cursos de formación en horarios/modalidades que permitan la conciliación personal, laboral y familiar.	Nº cursos en horario laboral Nº cursos en formato online.	Formación	Anual
Promover actividades a disposición de los hijos e hijas de la plantilla que ayuden en la conciliación.	Actividades propuestas.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan

Fomentar ayudas económicas que favorezcan la participación en las actividades anteriores.	Ayudas propuestas.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan
Cuantificar los recursos destinados a la conciliación (cheques guardería, actividades para hijos e hijas de empleados...)	Montante anual destinado a la conciliación.	Gerencia Administración de Personal	Anual
Promover el compromiso de obtener sellos y certificados que acrediten la buena gestión en materia de conciliación.	Sello/Certificado conseguido.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan
Analizar las medidas de conciliación y su relación con el riesgo de salud psicosocial.	Incluir un capítulo sobre riesgo psicosocial en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Seguridad, Salud y Bienestar	Año 2023
Promover la conciliación familiar y personal del profesorado universitario que tenga concedida reducción de jornada por cuidado de menores, dando prioridad en la elección de horario siempre que la organización docente lo permita.	Casos de elección horaria.	Administración de personal Gestión Académica	Durante toda la vigencia del plan

<p>Aumentar a 18 días naturales el tope de 15 días que establece el convenio para el permiso sin sueldo (artículo 41) pudiendo ampliarse en función de las necesidades de conciliación.</p>	<p>Nº casos de permisos sin sueldo solicitados/concedidos.</p>	<p>Administración de personal</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>Mantener el 100% de la retribución en las ausencias justificadas por motivos de conciliación familiar (asistencia médica y enfermedad grave de familiar hasta 2º grado de consanguinidad, así como tutorías escolares y otras situaciones excepcionales).</p>	<p>Nº casos en que se mantiene la retribución en ausencias justificadas.</p>	<p>Administración de personal</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>Habilitar salas de lactancia para la extracción y conservación de la leche materna.</p>	<p>Nº salas habilitadas</p>	<p>Seguridad, Salud y Bienestar Espacios</p>	<p>Año 23 y 24</p>

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar ocupación equilibrada en todos los puestos.			
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	PLAZO
Garantizar la promoción de mujeres en áreas y categorías que se encuentren subrepresentadas en caso de igualdad de condiciones.	Nº puestos por estructura jerárquica.	Selección y Talento	Anual
Garantizar el acceso a las vacantes internas a todas las personas con cualificación necesaria independientemente de su sexo.	Procedimiento movilidad interna.	Selección y Talento	Durante toda la vigencia del plan