

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU

II PLAN DE IGUALDAD 2023-2027



Madrid, 30 de marzo de 2023

Firmado por Consultor/a actuante:

Cristina Maestre González
Agente de Igualdad
Perito Experto en evaluación de conflictos laborales por acoso

Empresa Consultoría: IGUALIA / Grupo SGP

Firma:

, a de de 2023

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU.

II PLAN DE IGUALDAD 2023-2027



Madrid, 30 de marzo de 2023

**Firmado por Comisión de Igualdad: PLAN DE IGUALDAD 2023-2027 DE FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU.**

Representación Organización

Representación Plantilla

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	5
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	10
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
4. OBJETIVO GENERAL	22
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	22
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	24
6.1. ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD	25
6.2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	26
6.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	26
6.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES	26
6.5. ÁREA DE EJECICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	27
6.6. ÁREA DE SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	27
6.7. ÁREA DE COMUNICACIÓN	27
6.8. ÁREA DE SEGUIMIENTO	28
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA	28
AP1: MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO	30
AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	44
AP3: MEDIDA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	46
AP4: MEDIDA PARA LA IGUALDAD SALARIAL	52
AP5: MEDIDA DE EJECICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	55
AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	60
AP7: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	66
AP8: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	71
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	77
9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA	78
10. GLOSARIO DE TÉRMINOS	81

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU, se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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 organización 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 objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha

definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU

A nivel Internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la

protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

puedan adoptar medidas de acción positiva.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 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 a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a 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 suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de

Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital

aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- 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, 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

GALICIA:

- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad

MADRID:

- Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

MURCIA:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

VALENCIA:

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

PAIS VASCO:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Convenios colectivos de aplicación:

- XIII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de educación universitaria e investigación.
Código nº 99000995011982. BOE 21/07/2012.
Cód. nº 8602645. BOPV 04/08/2009.
- X Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado.
Cód. nº 99001925011986. BOE 11/07/2018.
- Convenio colectivo el sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos (Madrid).
Cód. nº 28001575011982). BOCM 19/05/2018.
- VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
Cód. nº 99008725011994. BOE 17/08/2013.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de estomatólogos y odontólogos de la provincia de Valencia.
Cód. Nº 46004455011994. Boletín Oficial Provincia Valencia 07/11/2018.
- Convenio colectivo de los centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra institución, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica*

aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y los RD 901/2020 y 902/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La organización ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión de Igualdad (apartado

9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad.

Siendo las conclusiones obtenidas:

GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La organización manifiesta que la igualdad de trato y de oportunidades, forma parte de sus principios fundacionales, aunque no

cuenta con compromiso específico ni explícito al respecto.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU cuenta con una plantilla de **3.146 personas**, correspondiendo el **58,20% a mujeres y el 41,80% a hombres**, próxima a la composición equilibrada; siendo ésta la distribución proporcional que utilizaremos de referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros¹.

igualdad (1), propia del sector. De modo que el resultado en estos indicadores serán los de referencia en los diferentes parámetros de análisis en el presente diagnóstico.

La presencia de mujeres en docencia en el sector de la enseñanza se sitúa en el 66,5%, con un 71,99% en enseñanzas no universitarias hasta el 41,3% en Enseñanzas universitarias; situándose FUSP CEU en el intervalo creado entre las dos referencias aportadas.

El equipo directivo está compuesto por cinco mujeres y seis hombres. Esta realidad evidencia una composición equilibrada, según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, No obstante, el resultado es también indicativo de cierta menor representación de mujeres en este nivel y de inversión de los pesos de representatividad con respecto a los de la plantilla (58,20%/41,80%).

La **brecha de género de representatividad es de 16,40% en favor de las mujeres** (valor de referencia de la igualdad: 0%). El **índice de relación** entre el nº de mujeres y nº de hombres, se sitúa en el **1,39** lo que indica que se trata de una plantilla con mayor representación de mujeres, al superar el valor referencial de la

¹ Ley Orgánica, 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Disposición Adicional Primera. Presencia o composición equilibrada: se entiende por composición equilibrada que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. No obstante, la proporcionalidad de referencia la establecerá el parámetro fijado por la presencia de mujeres y hombres en plantilla, como criterio de distribución.

Distribución de la plantilla por servicios/centros de trabajo.

- Se observa que la concentración mayor de personal se sitúa en la Universidad San Pablo CEU-Madrid con un 31,66% de la plantilla, correspondiendo el 54,92% a mujeres y el 45,08% de hombres, seguido del 28,13% en Universidad CEU-UCH- Valencia, con el 55,48% de mujeres y el 44,52% de hombres; en ambos muy próximos al criterio de distribución existente en la plantilla, aunque se rebaja la representatividad de mujeres en favor de la de los hombres.

Destacar la mayor presencia de mujeres en las plantillas en todos los centros, siendo los que cuentan con más representación en función del índice de relación entre mujeres y hombres del 1,39 existente en el total de la plantilla:

- Clínica Odontológica de Valencia con un índice del 13.
- ISEP Levante con un índice del 7
- Escuela Universitaria de Magisterio de Vigo, de 5,60.

Y solo existe un centro con menor representación de mujeres con respecto a los hombres, según el índice de relación:

- Universidad CEU Cardenal Herrera de Castellón, con un índice de relación de 0,85

Resultando en situación de igualdad:

- ISEP Madrid con un índice de relación entre mujeres y hombres igual a 1.

Distribución de la plantilla por nacionalidad.

- De 24 nacionalidades presentes en la organización, 97,08% de la plantilla es de nacionalidad española (58,19% mujeres y 41,81% hombres).

Distribución por áreas de actividad.

- El área de actividad que más se aproxima al criterio de distribución

general de la plantilla es la de "F.P." con un 56,25% / 43,75%, seguida de "Universidades" (55,78% / 44,22%).

- El índice de relación entre mujeres y hombres resulta de menor representatividad de mujeres con respecto a la de hombres solo en "Direcciones Corporativas", aunque observar que se posiciona muy próximo a la igualdad.
- Resulta una mayor representación de mujeres en todas las demás áreas, siendo en "Posgrado" y "Colegios" donde más se eleva dicha representatividad.

Distribución de la plantilla por colectivos.

- Ningún colectivo se sitúa en el criterio de distribución existente en la plantilla, siendo el que más se aproxima, aunque rebaja el peso de representatividad de mujeres en favor del de los hombres, el de "DOCENTES" (55,52% / 44,48%); siendo en "PAS" donde arroja un resultado de incremento de la representatividad de mujeres (66,33%/33,67%). Colectivo caracterizado por una mayor representatividad de mujeres en el sector.

- Según el índice de relación entre mujeres y hombres, el colectivo DIRECTIVO evidencia menor representatividad de mujeres en consonancia con la brecha de género que genera (-0,47%). No obstante, hay que destacar que se sitúa muy próxima a la igualdad.

Distribución por categorías profesionales.

- 5 son las categorías que resultan con una representatividad igualitaria del 50% mujeres / 50% hombres y, por tanto, no existe brecha de género al generar un resultado del 0%:

- Ayte. Cocina
 - Coordinador Extraescolares
 - Fisioterapeuta
 - Jefe Superior
 - Webmaster
- 48 categorías (65,75%) de las 73 aplicadas resultan con mayor presencia de mujeres que de hombres, destacando las que cuentan con mayor representación, por ejemplo:
- Auxiliar admvo: 92,00 % mujeres / 8,00% hombres
 - Instructor idiomas: 92,31% mujeres / 7,69% hombres
 - Prof. Ed. Infantil: 98,04% mujeres / 1,96% hombres
 - Además de todas aquellas que no cuentan con representación de hombres.
- Las 20 categorías restantes (27,39%), cuentan con una mayor presencia de hombres que de mujeres, como por ejemplo:
- Ayte. Laboratorio: 20,00% mujeres / 80,00% hombres
 - Cocinero: 25,00% mujeres / 75,00% hombres
 - Delineante: 00,00% mujeres / 100,00% hombres
- Destacar la manifestación de la baja presencia de mujeres en estudios STEM

información en fase de seguimiento de la implantación del plan de igualdad y actualización de datos anuales en materia de igualdad.

Distribución de la plantilla por antigüedad.

- En este parámetro de análisis resulta mayor representación de mujeres en todos los intervalos de antigüedad; siendo el de menor antigüedad ("Menos de 6 meses") el que cuenta con la más alta representatividad de mujeres y por tanto, la que más se distancia de la igualdad, en favor de las mismas.
- El intervalo de antigüedad que más se aproxima al criterio de distribución existente en la plantilla es el de "3-5 años" (57,04%/42,96%).

Es interesante analizar el nivel de satisfacción con el puesto y la organización, además del entorno laboral o de las condiciones laborales, de aquellas personas que están situadas en las bandas de a partir de los 6 años.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

- A fecha de recogida de la información para realizar el presente informe de diagnóstico, no estaba disponible esta información en los términos que se requiere, por lo que se propondrá completar este parámetro de

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL

- La organización garantiza el derecho de afiliación sindical de las personas trabajadoras, así como de la libertad sindical como de su como muestra la representación existente.
- La organización promoverá la constitución de la Comisión de Igualdad, cuya misión es la de validación y negociación el Informe de Diagnóstico y Plan de Igualdad, así como velar por la implantación del mismo, realizar su seguimiento y detectar nuevas desigualdades potenciales.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

En el análisis preliminar tanto a nivel interno como externo, se han encontrado evidencias de integración de la perspectiva

de género en algunas de las herramientas de comunicación utilizadas, aunque en otras no se ha hecho.

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Con respecto a los indicadores de género arrojados por la plantilla, en las incorporaciones del último año se incrementa el peso de representatividad de las mujeres y se reduce el de hombres (60,04%/39,96%), generado una brecha de género e índice de relación entre el número de mujeres y de hombres de mayor representatividad de mujeres.
- Solo en la modalidad de "Fijo/Discontinuo" se invierten los pesos de representatividad en favor del de hombres, generando menor representatividad de mujeres.
- Por tanto, la tendencia en la contratación se comporta en línea con el mantenimiento de la realidad de género existente en la plantilla.
- En la modalidad de "Indefinido a tiempo parcial" (52,08% / 47,92%) los resultados en los indicadores de género se aproximan a la igualdad.
- Por modalidad de contratación: El 42,74% de la plantilla contratada en el último año ha sido en la modalidad de "Temporal a tiempo parcial", correspondiendo al 53,73% de mujeres y al 46,27% de hombres.
- Las modalidades de contratación y su distribución de representatividad se comportan en línea con la existente en la plantilla en general, por lo que la tendencia es al mantenimiento de las características de la realidad que estamos analizando. Hay que tener en cuenta que las nuevas contrataciones se convierten en mecanismos que
- El 18,64% en la modalidad de "Temporal a tiempo completo", correspondiendo al 77,35% de mujeres y al 22,65% de hombres, siendo en esta modalidad donde los indicadores de género se distancian más de los de referencia de la plantilla.

podrían contribuir a romper tendencia de representatividad en base a estereotipos y roles de género existente en la Institución, de acuerdo con los tiempos y margen de actuación por parte de la Institución en el mercado operante.

Con respecto a la contratación por ETT:

- Se produce un incremento de representatividad de mujeres

(61,50%/38,50%) con respecto al criterio de referencia de plantilla.

- Sería interesante, en un futuro próximo, profundizar en el conocimiento de las incorporaciones hacia las áreas de actividad y categorías profesionales en las que se han enmarcado.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Los resultados se comportan muy próximos a los arrojados por la plantilla (58,20% / 41,80%), observándose un pequeño incremento en la representatividad de mujeres promocionadas en el curso 2018/2019.
- El 65,63% de las personas promocionadas ha sido por “progresión de nivel”, correspondiendo al 65,63% de mujer ya al 36,90% de hombres.
- El 34,83% restante a la “Promoción categoría académica”, rebajando el peso de representatividad de las mujeres con un 54,55% e incrementando el de hombres con un 45,45%, con respecto al criterio de referencia plantilla.
- El 54,55% de las promociones ha sido a “Profesor Adjunto”, correspondiendo

al 58,33% de mujeres y al 41,67% de hombres, prácticamente cumpliendo con el criterio de distribución de la plantilla.

- Observar mientras que en todas las categorías se produce una mayor representatividad de mujeres, a tenor de la existente en la plantilla, en el caso de “Catedrático”, se produce menor representatividad, invirtiendo los pesos de representatividad a favor de los hombres. Manifestación de segregación vertical.
- Los resultados en brecha de género resultan a favor de las mujeres en todas las categorías, a excepción de la máxima categoría “Catedrático” que resulta a favor de los hombres.

FORMACIÓN

- El total de horas de formación realizadas incrementa el peso de representatividad en favor de las mujeres, superando el criterio de la plantilla, rebajando el de las horas realizadas por los hombres.
- Solo en la tipología de “Desarrollo de Carrera” se produce una

infrarrepresentación de mujeres y con ello, una disminución de presencia en el resto de indicadores de género, cuya argumentación se puede alinear con la necesidad de formación de aquellos perfiles a promocionar a niveles de responsabilidad, que precisamente pudieran estar respondiendo a roles de género.

- En el resto de la tipología resulta una sobrerrepresentación de mujeres, sobre todo en “Especialización técnica” y en “Formación Genérica”, aproximándose a la realidad de la plantilla en “Transversal”.
 - Sobre el total de horas de formación, el 64,08% se han invertido en formación transversal (habilidades interpersonales, normativa, CEU
- Saludable, programas institucionales), correspondiendo al 58,45% a horas de mujeres y el 41,55% a horas de hombres, cumpliendo exactamente con el criterio de distribución de la plantilla
- La Institución dispone de un plan de formación que ha incluido formación específica en materia de igualdad para algunos perfiles.

PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Resulta una realidad prácticamente igualitaria de representatividad, arrojando valores en todos los indicadores que corroboran esta situación.

No obstante, cabe destacar, que el dista del criterio de distribución ofrecido por la plantilla, donde se produce una mayor representatividad de mujeres que de hombres (58,20%/41,80%), siendo la referencia a la que aspirar

POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Respecto a la retribución media fija consolidada, la desviación media/brecha de género, resulta:

- A favor de las mujeres en todos los colectivos/áreas de actividad que arrojan resultado negativo, cobrando más que sus compañeros en el porcentaje resultante, en “COLEGIOS”: “PAS” (9%) y “Profesor” (2%), en “F.P.”: “Profesor” (55%), en “UNIVERSIDADES”: “PAS” (2%) y “PDI Asociados” (26%).
- A favor de los hombres en aquellos que arrojan un porcentaje positivo, cobrando las mujeres menos que sus compañeros en porcentaje resultante.
- Observar que en “Directivo” en “COLEGIOS” no existe desviación alguna, arrojando un resultado de igualdad salarial en este parámetro de análisis.
- El total de retribución media fija por género por área de actividad y colectivo ofrece una desviación del 3%, próxima a una situación de igualdad (0%).

Respecto a la retribución media fija complementaria, la desviación media/brecha de género, resulta:

- A favor de las mujeres en todos los colectivos/área de actividad que arrojan resultado negativo, cobrando más que sus compañeros en el porcentaje resultante. Arrojando las mayores diferencias en “Directivos” de “F.P.”, “POSGRADO” y “DIRECCIONES CORPORATIVAS”.
- A favor de los hombres en aquellos que arrojan un porcentaje positivo, cobrando las mujeres menos que sus compañeros en porcentaje resultante. Produciéndose las mayores diferencias en “PAS” de “COLEGIOS” y de “POSGRADO”.
- El total de retribución media fija complementaria por género por área de actividad y colectivo ofrece una desviación del 36%, incrementándose con respecto al parámetro anterior (retribución media fija consolidada)

próxima a una situación de igualdad (0%).

Respecto a la retribución media en especie, la desviación media/brecha de género, resulta:

- A favor de las mujeres, arrojando resultado negativo, en “Directivo” de “DIRECCIONES CORPORATIVAS”, “PAS” de “FP” y de “POSGRADO” resultando en éste la mayor diferencia existente y en “PDI Asociados” en “UNIVERSIDADES”.
- A favor de los hombres en aquellos que arrojan resultado % positivo, cobrando las mujeres menos que sus compañeros en porcentaje resultante.
- El total de retribución media en especie por género por área de actividad y colectivo ofrece una desviación del 29%, incrementándose con respecto al parámetro de retribución media fija consolidada del 3%, próximo a una situación de igualdad (0%).

Respecto a la retribución media total, la desviación media/brecha de género, resulta:

- A favor de las mujeres en todos los colectivos y áreas de actividad que arrojan resultado negativo, cobrando más que sus compañeros en el porcentaje resultante.
- A favor de los hombres en aquellos que arrojan un porcentaje positivo,

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Conforme a lo estipulado en el Real Decreto 902/2020 respecto a la necesidad de elaborar una auditoría retributiva que esté dirigida a eliminar la discriminación salarial por razón de sexo, se reflejan a continuación los resultados obtenidos de la misma:

cobrando las mujeres menos que sus compañeros en porcentaje resultante.

- Se observa por colectivos que “Profesor Colegios” resulta 0% de diferencia salarial, por ajuste de cálculo, siendo superior la retribución media de mujeres en 125,07 euros.
- El total de retribución media total por género por área de actividad y colectivo ofrece una desviación del 6%, incrementándose con respecto al parámetro de retribución media fija consolidada del 3%, próximo a una situación de igualdad (0%) y muy por debajo de las desviaciones totales generales arrojadas por los parámetros de retribución media complementaria (36%) y de la retribución media en especie (29%).

En caso de ser necesario, este apartado queda sujeto a revisión aprobado el reglamento del Real Decreto Ley 6/2018, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce la obligatoriedad de realizar auditorías salariales y registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo de iguales o de igual valor.

METODOLOGÍA

En la presente auditoría se ha seguido una metodología que permita la agrupación de los puestos de igual valor, en los términos indicados en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del RD 902/2020.

La información del presente de la presente auditoría se ha extraído del sistema de gestión de personas (Workday) para el total de empleados activos a fecha 25 de mayo de 2022, con información e individualizada de cada persona, incluyendo los siguientes datos:

- Datos personales y contractuales - DNI, nombre, fecha de antigüedad, categoría.
- Datos organizativos: Posición principal, familia del puesto, nivel y posicionamiento retributivo.
- Retribución total: Cálculo de todos los conceptos retributivos (Retribución Fija, Complemento Funcional y Retribución Adicional).

Con los datos extraídos, se han realizado agrupaciones de la información por Familia y Nivel del puesto (en el caso de personal docente e investigador de universidades, se ha tenido en cuenta su posicionamiento retributivo), y en todos los casos, la información se ha desagregado por sexo.

A continuación, se ha calculado la media aritmética de cada agrupación, detectando aquellos niveles que tienen diferencias mayores a +-25% entre la media para hombres y para mujeres.

En los niveles en los que se ha advertido brecha salarial, conforme a lo indicado anteriormente, se analiza la siguiente información, a fin de detectar posibles causas:

- Contractual – Categoría y Antigüedad de la persona.
- Nivelación - Comprobación de la nivelación del puesto en referencia a otros puestos de igual valor.
- Retribución – Conceptos salariales e Importes. Retribución histórica.

TERMINOLOGÍA

Familia de puesto

Las familias de puesto son áreas de actividad y de gestión existentes en la Fundación Universitaria San Pablo CEU (FUSP). Recogen un conjunto homogéneo de actividades que son similares desde el punto de vista estratégico. Esta jerarquización de los puestos favorece la organización y la eficiencia de las empresas

En la FUSP tenemos las siguientes Familias de puesto: / Corporativas / Colegios / Formación Profesional / Universidades / Posgrado /

Niveles

Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades. Siendo el nivel 1 el de mayor complejidad y el nivel 12 el destinado para puestos operativos o de baja complejidad. Esta nivelación permite agrupar puestos de igual valor,

Posicionamiento retributivo

En los puestos de la familia de puestos Universidad/Docente, utilizamos el posicionamiento retributivo para situar a cada persona dentro del sistema de desarrollo y evaluación del PDI (Docentia+CEU) bajo criterios de excelencia y mejora continua. Este sistema de desarrollo se aplica a los puestos de Profesor Catedrático, Titular, Adjunto, Colaborador Doctor, Colaborador Licenciado.

Posición principal

En la FUSP las personas pueden ocupar más de una posición. Asignamos al empleado como “posición principal” aquella

cuyo nivel de puesto sea de mayor entidad o responsabilidad.

Retribución

Para este ejercicio hemos tenido en cuenta los siguientes conceptos retributivos

- (RF) Retribución Fija- Se agrupan conceptos salariales que percibe el trabajador de forma consolidada.
- (CF) Complemento Funcional- Importes asociados al desempeño de un cargo.
- (RA) Retribución adicional. – Retribución no consolidada de distinta naturaleza. (colaboraciones extraordinarias, tutorías, etc.)

RESULTADOS

A la vista del estudio realizado y tras el análisis de los datos antes expuestos, se comprueba que no existen brechas salariales entre hombres y mujeres, dado que los casos detectados en los que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, no responden a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, sino que se justifican por otros motivos, tal como se ha indicado en el presente documento.

No obstante, se elaborará un plan de actuación recogido dentro de las acciones positivas indicadas en el apartado correspondiente.

CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Modalidad de contratación:

Por modalidad de contratación:

- El 74,48%, correspondiendo el 57,18% a mujeres y el 42,82% a hombres, se encuentra en la modalidad de “Fija/Indefinida”, destacando que la distribución de la representatividad es la que prácticamente más se aproxima al criterio de distribución existente en la plantilla (58,20%/41,80%).
 - El 21,07% de la plantilla se sitúa en “Temporal” donde el 61,94% son mujeres y el 38,06% hombres, incrementado el peso de la representatividad de las mujeres.
 - El resto de la plantilla se distribuye de manera menos significativa en las modalidades “Prácticas” y “Aprendizaje”.
- Sobre el total de la plantilla:
- Las mayores concentraciones tanto de mujeres como de hombres se sitúan en la modalidad “Fija/Indefinida”.
 - En el caso de la modalidad “Temporal”, un 22,33% de mujeres se sitúa en ella siendo el 19,30% de los hombres, aunque se ha tener en cuenta que se trata de una modalidad presente en la realidad educativa en la composición de la plantilla.

Por número de horas de la jornada:

- El 56,22% se sitúa en la jornada de “36-39 horas” correspondiendo al 58,89% de mujeres y al 41,11% de hombres, reduciendo el peso de representatividad de las mujeres en favor del incremento del de hombres, según el criterio de distribución de la plantilla.
- El 42,01% se sitúa en “Menos de 20 h” (49,53%/50,47%) y “20-35 horas” (70,69%/29,31%)
- El 1,77% se sitúa en “40 horas”, correspondiendo el 65,52% a mujeres y el 34,48% a hombres.

El valor que más se aproxima a la igualdad con un 0,98, resulta en la jornada de “Menos de 20 horas” caracterizada por una ligera menor representatividad de mujeres, al incrementar la de hombres.

Por bajas definitivas:

- En toda la tipología, a excepción de “Finalización de contrato”, se incrementa el peso de representatividad de las mujeres en detrimento del de hombres, alejándose del criterio de distribución de la plantilla (58,20%/41,80%).
- La mayor concentración de plantilla en situación de baja se ha

producido con el 44,24% de las bajas por “Finalización de contrato”, correspondiendo el 56,25% a mujeres y el 43,75% hombres y con el 34,10% por “Cese Voluntario”, correspondiendo al 62,16% de mujeres y al 37,84% de hombres, incrementado el peso de la representatividad de mujeres con respecto a la referencia de plantilla.

- Cabe destacar la mayor representatividad de mujeres en “Jubilación”, siendo la enseñanza de los pocos sectores donde se da esta situación, por tratarse históricamente de un sector con alta presencia de mujeres.
- El “Despido” y la “Baja Voluntaria”, son situaciones que conviene analizar en detalle con el propósito de conocer las causas que provocan la salida, para detectar cuáles son los motivos que pudieran estar relacionados con situaciones vividas en el centro de trabajo y/o incompatibilidades con la vida personal/familiar/laboral.

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

- El 36,46% de la plantilla se sitúa entre los 46-59 años, correspondiendo el 52,83% de mujeres y el 47,17% de hombres. detrimento del de hombres, con respecto al criterio de distribución de la plantilla (58,20%/41,80%).
- El 33,63% se sitúa entre los 36-45 años (59,26% /40,74%).
- El 21,87% se sitúa entre los 21-35 años (68,17% / 31,83%) incrementado el peso de representatividad de mujeres en
- Estos intervalos corresponden a una etapa vital donde la asunción de responsabilidades familiares está muy presente; por tanto, se hace necesario el reconocimiento de necesidades que está vinculadas a estas responsabilidades para

contribuir al desarrollo e implementación de medidas de conciliación desplegadas por la organización para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promover el ejercicio corresponsable de estos derechos.

- El total de usos de medidas de conciliación incrementa el peso de representatividad de mujeres en detrimento del de hombres, reflejando este parámetro de diagnóstico el que arroja un mayor incremento en la representatividad de las mujeres, al superar los usos realizados el criterio de referencia de plantilla (58,20%/41,80%).

- De estas medidas, Las mayores concentraciones por género se dan en:

- En mujeres con un 45,03% en “Maternidad”, seguida del 36,26% por “Reducción de Jornada por cuidado de hija/o”.
- En hombres: con un 77,78% en “Paternidad”, descendiendo al 11,11% en “Excedencia voluntaria”, 7,41% en “Reducción de jornada por cuidado de hija/o”.

SALUD Y RIEGOS LABORALES. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- El 94,12% de las situaciones han sido por “Enfermedad común”, correspondiendo el 74,73% de mujeres y el 25,27% de hombres.
- En “Accidentes de Trabajo” la representatividad de mujeres se reduce en favor del incremento del de hombres, según el criterio de distribución de la plantilla.
- Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, se ha realizado estudios para la detección de necesidades relativas a riesgos y salud laborales, del que no se

desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres.

- La organización cuenta con un “Protocolo de actuación frente al Acoso Moral y Sexual”, con fecha 9 de marzo de 2010, que requiere su revisión desde la perspectiva de género.
- La medida de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigida específicamente para mujeres es el Plan CEU-MUJER (específico dentro del Plan de promoción de la Salud).

VIOLENCIA DE GÉNERO

No hay conocimiento en la organización de situaciones que pudieran verse afectadas por esta lacra.

MOVILIDAD

No cuenta con Plan de Movilidad.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de organización en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la

perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Centro	Provincia	CCAA	Nº trabajadores
Universidad CEU San Pablo	Madrid	Madrid	1.367
Universidad CEU Cardenal Herrera	Valencia, Castellón, Elche	Comunidad Valencia	1.396
Escuela U. Magisterio Vigo	Vigo	Galicia	34
Colegio CEU Montepíncipe	Madrid	Madrid	142
Colegio CEU Claudio Coello	Madrid	Madrid	31
Colegio CEU Sanchinarro	Madrid	Madrid	173
Colegio CEU Valencia	Valencia	Comunidad Valencia	82
Colegio CEU Jesús María	Alicante	Comunidad Valencia	109

Colegio CEU Murcia	Murcia	Murcia	66
Colegio CEU Virgen Niña	Vitoria	País Vasco	76
ISEP Madrid	Madrid	Madrid	64
ISEP Levante	Valencia	Comunidad Valencia	18
Policlínica USP	Madrid	Madrid	43
Clínica Odonológica	Valencia	Comunidad Valencia	26
Hospital Clínico Veterinario	Valencia	Comunidad Valencia	33
Escuela Negocios Castilla León	Valladolid	Castilla y León	3
Direcciones Corporativas	Madrid	Madrid	191

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y

evaluación. La Comisión de Seguimiento en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudiría a un órgano de resolución de conflictos externo, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

6.1.- Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad.

contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

6.2.- Área de acceso al empleo: selección y contratación.

Y para operativar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación.

Es decir:

6.4.- Área de retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.6.- Área de salud laboral y acoso sexual / acoso por razón de sexo.

6.7.- Área de comunicación / uso del lenguaje.

6.8.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que

Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial</p>	<p>AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p>	<p>A.P.1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad</p>
		<p>A.P.1.2.- Verificar la existencia de la Comisión de igualdad (C.I.) y su funcionamiento</p>
		<p>AP.1.3.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la C.I.</p>
		<p>A.P.1.4.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.</p>
		<p>A.P.1.5.- Verificar designación Agente de Igualdad</p>
		<p>A.P.1.6.- Verificar formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal.</p>
		<p>A.P.1.7.- Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.</p>
		<p>A.P.1.8.- Verificar formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como A.I.</p>
		<p>A.P.1.9.- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.</p>
		<p>A.P.10.-Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas.</p>
		<p>A.P.1.11.-Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la organización que el cumplimiento del Plan de Igualdad.</p>
		<p>A.P.1.12.- Activación del protocolo de requisitos legales.</p>
		<p>AP.1.13.- Comunicación y revisión del Código de Conducta</p>

Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	A.P.2.1- Análisis del proceso de acceso para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación.

Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	AP 3.- MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	A.P.3.1.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.		A.P.3.2.- Establecimiento de acciones formativas en igualdad e indicadores de género en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
		A.P.3.3.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
		A.P.3.4.- Acción Formativa en género para la Comisión de Igualdad.

Área de retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política retributiva que garantice la no discriminación salarial por razón de sexo	AP 4: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL	A.P. 4.1. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva. A.P. 4.2.- Implantación del sistema de gestión retributiva SGI R-20.

Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
		A.P.5.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
		A.P.5.3.- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.
		A.P.5.4.- Compromiso con sellos y políticas que favorezcan la conciliación profesional y personal

Área de Salud Laboral y Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.6.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
Materializar el compromiso de la organización de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.		A.P.6.2.- Incorporar y comunicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de canal de denuncia interno del CEU
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.6.3.- Revisión del protocolo de acoso, actualizando la parte referente a acoso sexual y acoso por razón de sexo

Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	AP 7: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	A.P.7.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad.
Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura		A.P.7.2.- Establecimiento de un Plan de Información.
		A.P.7.3.- Elaboración de Guía de Buenas Prácticas y lenguaje.

empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.		A.P.7.4.- Creación/Revisión canales de comunicación para para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar)
Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas de la organización desde la perspectiva de género		

Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP8: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	A.P.8.1.- Control de la Formación
		A.P.8.2.- Control de la Selección
		A.P.8.3.- Encuestas de percepción de la plantilla
		A.P.8.4.- Reuniones de la Comisión de Igualdad
		A.P.8.5.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán 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”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
 - **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
 - **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
 - **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
 - **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
 - **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
 - **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - de resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
 - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
 - **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
 - **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
 - **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.
- Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:
- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
 - **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
 - **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
 - **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO /
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Actualizar documento de Política de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se revisará para actualización la POLÍTICA DE IGUALDAD de la organización. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la organización quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección de la Organización / Dirección de Personas
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la organización.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección - Alcance de la Política de Igualdad. - Registros de percepción de la política.
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.2

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia de la Comisión de Igualdad (CI) y su funcionamiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de la constitución de la COMISIÓN DE IGUALDAD, a través del acta de constitución de la Comisión en la que se indiquen sus competencias y se regule o se establezca el desarrollo del reglamento de funcionamiento.

La plantilla debe conocer de su constitución y finalidad.

La Comisión de Igualdad deberá tener una portavocía, que se recomienda sea el/ la Agente de Igualdad, con objeto de que pueda trasladar a la Dirección el avance de las negociaciones y la puesta en marcha del Plan.

Realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad, así como atender las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con el tema.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión a través del soporte que la CI decida a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución de la Comisión de Igualdad. - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Igualdad en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento - N.º comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5

ACCIÓN POSITIVA: Verificar designación Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la organización.

Es la Dirección de la organización quien designa a la persona, para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
Coordina	Dirección Dirección de Personas		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Acta de designación/nombramiento - N.º comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.7

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como Agente de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar formación necesaria para desarrollar las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Dirección de Personas		
Coordina	Dirección de Personas / Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación formación en VG. 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.8

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como Agente de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Consiste en acreditar por parte de la persona designada y nombrada la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberá realizar la formación necesaria que le permita el desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Dirección de Personas		
Coordina	Dirección de Personas / Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación en la formación de especialización - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.12

ACCIÓN POSITIVA: Activación del protocolo de requisitos legales

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante la vigencia del plan, a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Igualdad para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Dirección de Personas		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la organización		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de reuniones convocadas - N.º de textos legales incorporados 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO:
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN,
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.4
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa en género para la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Los objetivos, entre otros, de esta acción son:

- Conocer conceptos básicos en materia de igualdad/equidad
- Sesgos inconscientes de género
- Comprender y profundizar en los factores de diversidad
- Beneficios de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades
- Riesgos de la no integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Con lo que se pretende avanzar en una mejor comprensión de las individualidades existentes en la sociedad que contribuyen a generar un entorno igualitario

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/Dirección de Personas/Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la organización		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que han recibido la formación - N.º de registros y firmas - N.º de mujeres y hombres que reciben la acción formativa - Registro de acreditaciones obtenidas - Percepción pre y post formación sobre la necesidad de integrar la igualdad en la gestión de personas. 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP4: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD SALARIAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales, niveles o puestos, desagregados por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales o agrupaciones homogéneas de conceptos en: <ul style="list-style-type: none"> o Categoría o puesto de trabajo o Grupo profesional o Niveles de auditoría o Puestos de igual valor
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2

ACCIÓN POSITIVA: Implantación del sistema de gestión retributiva SGI R-20.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Implantación del sistema de gestión retributiva SGI R-20.

SGI R-20 es la segunda norma que pertenece a los estándares SGI cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas para una correcta gestión de la Igualdad Retributiva en la empresa. Dicho sistema de gestión permite que una organización organice, gestione y controle la retribución igualitaria entre hombres y mujeres en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión y agente de Igualdad.
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación del sistema de gestión - Auditoría interna del sistema de gestión Auditoría externa y sello SGI R-20
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

**AP5: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.3

ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

DESCRIPCIÓN:

Desarrollo de campañas, en coordinación con el Departamento de Comunicación, para incrementar el uso de medida de conciliación por parte de los hombres, concretamente de aquellas que tienen que ver con el cuidado de terceras personas, a proponer por la Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad/ Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de campañas realizadas. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres.
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.4

ACCIÓN POSITIVA: Compromiso con sellos y políticas que favorezcan la conciliación profesional y personal

DESCRIPCIÓN:

De acuerdo con las tendencias en materia de conciliación familiar y laboral, contar con el asesoramiento externo y sistemas de certificación que faciliten nuevas políticas.

Personas destinatarias	Dirección de Personas
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad, Agente de Igualdad y RSC
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia formaciones sobre tendencias de conciliación - Certificados EFR
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

**AP6: MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán adoptarse aquellas que sean necesarias.

Entre las medidas debe constar:

- Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.
- Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
- Qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.

En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la persona si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

Personas destinatarias	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/ Dirección de Personas/Departamento de PRL/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres. - N.º de personas informadas y evaluadas. - N.º de mujeres embarazadas.
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	

Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3

ACCIÓN POSITIVA: Revisión del protocolo de acoso, actualizando la parte referente a acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe actualizar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Puede también preverse la resolución de los casos mediante un procedimiento informal, de manera que si a través de la confrontación de las partes o mediante un/a intermediario/a, en una primera instancia, de manera informal, se logra solucionar el problema, no sea necesario acudir al procedimiento formal de investigación.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal. Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la organización.
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/ Agente de Igualdad.
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización y disponibilidad del Protocolo de Prevención de Acoso. - N.º de información solicitada desagregada por sexo. - N.º de casos que ha requerido la activación del protocolo. - N.º de informes de conclusiones.
Temporalización	Cronograma en desarrollo
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	

AP6: MEDIDAS DE SALUDO LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP7: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN /
USO DEL LENGUAJE**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.3

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de Buenas Prácticas y lenguaje

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe desarrollar una Guía de Buenas Prácticas a modo de manual en materia de Igualdad. En esta guía los conceptos se desarrollarán de forma detallada las actitudes y medidas preventivas a seguir por la organización y por el personal de la misma.

Se recomienda que dentro de la Guía de Buenas Prácticas se traten los siguientes temas:

- Política de la organización en materia de igualdad.
- Acciones positivas básicas.
- Ejemplos de buenas prácticas
- Actitudes no aceptadas en la organización.
- Notificación, composición y funciones de la Comisión de Igualdad.
- Agente de Igualdad: funciones y localización.
- Uso del lenguaje no sexista

La Guía estará disponible para todo el personal de la organización a fin de fomentar buenas prácticas en todos los niveles.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comunicación/ Agente Igualdad/Comisión de igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la organización		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de recepción de las personas. - N.º de sugerencias recibidas. - Grado de difusión. 		
Temporalización	Cronograma en desarrollo		
Control y seguimiento	Comité de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP8: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.4

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la organización
Persona/as responsable/s	Comisión de Igualdad/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la organización
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad - Registro de las Actas de la Comisión de Igualdad.
Temporalización	Permanente. Según reglamento
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 8.5

ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En el marco de la implantación del Plan de Igualdad, realizar auditorías internas con la periodicidad que determine la Comisión de Igualdad.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de igualdad/ Dirección de Personas/Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la organización		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de auditorías realizadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas. 		
Temporalización	Anual.		
Control y seguimiento	Comisión de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su

manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
 - Informe final (a la finalización del Plan)
- Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la organización.

9.- AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa designará la figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante Empresa:

José María Buendía Fernández de Velasco
José María Pando Echevarría
Óscar cortijo Peris
José Luis Martínez Soria
Ricardo Torroba Pérez
Jose Luis Herráiz Bañares

Representante Social:

Carmen Palomo Pinel
Javier Sánchez Millán
Monstserrat Rúa Fernández
Elba Diana Campanero González
María Soledad Abollado Rubio
Carmen Hernández Carrilero
Nekane Altuna Sánchez
Luz María Pire Galiana
Anna Colomar Savall
Orlando Rodríguez Martín

Así mismo, la **Comisión de Seguimiento** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento

Representante Empresa:

José María Buendía Fernández de Velasco
José María Pando Echevarría
Óscar Cortijo Peris
José Luis Martínez Soria
Ricardo Torroba Pérez
José Luis Herráiz Bañares

Representante Social:

Carmen Palomo Pinel
Javier Sánchez Millán
Monstserrat Rúa Fernández
Elba Diana Campanero González
María Soledad Abollado Rubio
Carmen Hernández Carrilero
Nekane Altuna Sánchez
Luz María Pire Galiana
Anna Colomar Savall
Orlando Rodríguez Martín

Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.

- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

10.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales.
- **Género:** Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

- **Presencia o composición equilibrada:** ²Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:**
Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** ³toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

Medidas	Curso 2022/2023 (desde marzo)	Curso 2023/2024	Curso 2024/2025	Curso 2025/2026	Curso 2026/2027 (hasta marzo)
A.P.1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad	x				
A.P.1.2.- Verificar la existencia de la Comisión de igualdad (C.I.) y su funcionamiento	x				
AP.1.3.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la C.I.	x				
A.P.1.4.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.	x				
A.P.1.5.- Verificar designación Agente de Igualdad	x				
A.P.1.6.- Verificar formación acreditada como Agente de Igualdad de la persona designada como tal.	x				
A.P.1.7.- Verificar formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como A.I.	x				
A.P.1.8.- Verificar formación acreditada como Perito Experto en Conflictos de Acoso de la persona designada como A.I.	x				
A.P.1.9.- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.	x				
A.P.10.-Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo entre empresas.	x				
A.P.1.11.-Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la organización que el cumplimiento del Plan de Igualdad.	x				
A.P.1.12.- Activación del protocolo de requisitos legales.	x				
AP.1.13.- Comunicación y revisión del Código de Conducta	x				
A.P.2.1- Análisis del proceso de acceso para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación.	x				
A.P.3.1.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre	x				

A.P.3.2.- Establecimiento de acciones formativas en igualdad e indicadores de género en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.	x							
A.P.3.3.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.			x					
A.P.3.4.- Acción Formativa en género para la Comisión de Igualdad.							X	
A.P.4.1. Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.					x			
A.P. 4.2.- Implantación del sistema de gestión retributiva SGI R-20.							x	
A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.	x							
A.P.5.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.			x					
A.P.5.3.- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.					x			
A.P.5.4.- Compromiso con sellos y políticas que favorezcan la conciliación profesional y personal							X	
A.P.6.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.			x					
A.P.6.2.-Incorporar y comunicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de canal de denuncia interno del CEU	x							
A.P.6.3.- Revisión del protocolo de acoso, actualizando la parte referente a acoso sexual y acoso por razón de sexo	x							
A.P.7.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad.	x							
A.P.7.2.- Establecimiento de un Plan de Información.	x							
A.P.7.3.- Elaboración de Guía de Buenas Prácticas y lenguaje.					x			
A.P.7.4.- Creación/Revisión canales de comunicación para para la plantilla (Buzón de sugerencias o similar)	x							
A.P 8.1.- Control de la Formación	x		x		x		x	
A.P.8.2.- Control de la Selección	x		x		x		x	
A.P.8.3.- Encuestas de percepción de la plantilla							x	
A.P.8.4.- Reuniones de la Comisión de Igualdad	x		x		x		x	x

A.P.8.5.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.

						X	X
--	--	--	--	--	--	---	---

Firmado Comisión Igualdad:

Madrid, a de de 2023