

I PLAN DE IGUALDAD

2022 -2026

**CENTRO ANDALUZ DE
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L.**

1. INTRODUCCIÓN

- [1.1. Presentación de la empresa](#)
- [1.2. Marco normativo para la elaboración de un plan de igualdad](#)
- [1.3. Definiciones](#)
- [1.4. Características generales del plan](#)
- [1.5. Estructura](#)
- [1.6. Ámbito de aplicación](#)
- [1.7. Compromiso del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.](#)
- [1.8. Constitución de la Comisión de Igualdad](#)

2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3. DISEÑO DEL PLAN

- [3.1. Objetivos del Plan de Igualdad](#)
- [3.2. Descripción de medidas y acciones](#)

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

7. APROBACIÓN, VIGENCIA Y ENTRADA EN VIGOR DEL I PLAN DE...

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

La empresa Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L se fundó en el año 2003 (NIF B-91309203). Tiene su sede en la calle Leonardo da Vinci, nº 17 b, (C.P. 41092) de Sevilla, situada en el Parque Científico y Tecnológico de la Isla de la Cartuja de Sevilla, donde conviven de forma sinérgica Empresa, Instituciones y Universidad. Se enmarca dentro de la actividad Enseñanza de Educación Superior y consta de un solo centro de trabajo.

Esta entidad fue constituida para asumir la titularidad del Centro Universitario San Isidoro como centro adscrito a la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, mediante convenio suscrito el día 9 de julio de 2013, para impartir estudios conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, habiendo sido autorizado por la Junta de Andalucía, en Decreto 113/2014, de 15 de Julio (BOJA n.138, de 17 de Julio de 2014).

El curso 2014/2015 dio comienzo la impartición del Grado en Comunicación y Grado en Comunicación Digital. Posteriormente, se han incorporado nuevos Grados hasta el momento actual en el que se imparten un total de seis titulaciones más dos dobles grados. Todo ello en el marco de una implantación sucesiva de títulos.

Esta evolución docente ha tenido su lógica proyección sobre un aumento progresivo del personal que presta servicio en la sociedad hasta que, finalmente, la plantilla, a fecha 31 de diciembre de 2021, se componía de 104 personas, de ellas 47 mujeres y 57 hombres y con perspectivas de un progresivo aumento.

Consecuentemente, el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., como sociedad titular del Centro Universitario San Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, presta el servicio público de educación superior, mediante la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento, la extensión cultural y el estudio. Sirve a los intereses generales de la sociedad y de la educación superior, de acuerdo con los principios de libertad, pluralismo, participación democrática, igualdad y justicia.

1.2 Marco normativo para la elaboración del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad brota del marco regulatorio definido, principalmente, por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH) sobre la base de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que nuestra Constitución proclama en su artículo 14 junto a la prohibición de discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 de la Norma Suprema obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Desde esta base de partida, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Además, el *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*, incorporó cambios muy significativos en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad*, vino a modificar la LOIEMH, en materia de planes de igualdad dándole una nueva redacción al artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad.

Con la finalidad de desarrollar el citado artículo 45.2, se publicó y entró en vigor el *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*, completado con el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Además, y de manera específica, el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. se ha ajustado a lo previsto en el *VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* (publicado mediante Resolución de 27 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo), en especial su DA 12ª.

En definitiva, este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro Andaluz de

Estudios Universitarios S.L. tiene como finalidad el estricto cumplimiento de la legalidad, mejorar en lo que sea posible la realidad de la empresa y reflejar el compromiso por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3 Definiciones

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, Art.7).

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art.7).

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son

factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

Plan de Igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los 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 (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por

razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades 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 (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.9).

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición

primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de Género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

1.4 Características generales del plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus

políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- De naturaleza correctora y preventiva, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.5 Estructura

Tras la elaboración del preceptivo diagnóstico de igualdad de oportunidades, cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores y trabajadoras el día 31 de marzo de 2022 y tomando como especial referencia los resultados contenidos en el mismo, se ha elaborado el presente documento que contempla los siguientes contenidos:

- Programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género.
- Se han definido una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación.
- Se han establecido una serie de medidas para alcanzar los objetivos propuestos.
- Todas las medidas incluyen las acciones para su realización.
- Se fijarán mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

En definitiva, todo un programa de actuaciones con una doble finalidad: por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

1.6 Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.

El cómputo de la plantilla se ha realizado sobre la totalidad de las personas trabajadoras,

pertenecientes todas al único centro de trabajo que tiene la empresa, incluidas las que tienen contrato de duración determinada.

1.7 Compromiso del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.

Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. declara su compromiso en 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, 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 LOIEMH, 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 empresa, 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, asume 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 empresa 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, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, el citado Plan de Igualdad se acordará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras de la empresa, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la citada LOIEMH para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

1.8 Constitución de la Comisión de Igualdad. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

Con la finalidad de elaborar el I Plan de Igualdad, se constituyó 24 de noviembre de 2021 la Comisión negociadora para la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa, Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.

Por la parte empresarial, D. Diego Gálvez Ochoa ostenta legitimación para negociar el Plan de Igualdad y designa a las siguientes personas como representantes de la parte empresarial:

D. Victoriano Gallego Arce

Dña. Lucía Aguado Peñas

Dña. Rosario Tienda Alguacil

Dña. M^a Elena Narváez Roediger

La representación por parte de las personas trabajadoras está formada por los sindicatos UGT y CCOO, cuyos representantes son:

Dña. Juana Paulete Martínez (CCOO)

Dña. Consuelo González Solano (CCOO)

D. Manuel Gálvez Rodríguez (UGT)

Dña. M^a Josefa Nuñez Fernández (UGT)

Los y las componentes de esta Comisión suscriben este I Plan de Igualdad.

2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El diagnóstico de situación del Centro se convierte en una herramienta útil y funcional que permite concretar con precisión el escenario en el que se encuentra el Centro en materia de igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva

entre mujeres y hombres.

Además aporta valiosa información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, permitiendo detectar la posible existencia de desigualdades o discriminaciones por razón de sexo, así como servir de base para la elaboración del presente documento.

En definitiva, se han establecido las prioridades y las acciones que formarán parte del Plan de Igualdad tras un amplio análisis de la situación partiendo de la realidad laboral del Centro a través de un doble diagnóstico: uno cuantitativo, con fecha de cierre 31 de diciembre de 2021, y otro cualitativo de la situación de la Empresa, a lo que se suma el diagnóstico del estado de opinión de la plantilla en materia de igualdad a través de una encuesta.

3. DISEÑO DEL PLAN

3.1. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo general que pretende alcanzar el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. con la aprobación y puesta en marcha del *I Plan de Igualdad* es garantizar permanentemente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como prevenir y erradicar las posibles desigualdades que pudieran detectarse y eliminar toda situación de discriminación que surja por razón de sexo. Todo ello en aplicación de la igualdad de género; en concordancia con lo establecido en la LOIEMH.

En aras de lograr la igualdad real y efectiva, este documento ha precisado los objetivos concretos a alcanzar que se relacionan a continuación y, en relación con los mismos, se ha definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y la consecución de los objetivos y las medidas que se fijan en el Plan.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. acordados en el Comité de Igualdad son los siguientes:

EJE 1 GENERALIDADES. Plan de Igualdad

Objetivo 1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Centro

Andaluz de Estudios Universitarios S.L. a través de su I Plan de Igualdad.

Objetivo 1.2 Difundir el contenido del Plan de Igualdad como refuerzo y concienciación del compromiso del Centro en el ámbito de la igualdad y la conciliación.

EJE 1 GENERALIDADES. Comunicación

Objetivo 1.3 Asegurar la realización de comunicaciones internas y externas con lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos sexistas.

Objetivo 1.4 Garantizar un lenguaje neutro en los canales de presentación de candidaturas.

EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 3.1 Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

Objetivo 3.2 Llegar a un equilibrio en la contratación temporal de hombres y mujeres.

EJE 4 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 4.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos, subgrupos profesionales y niveles.

Objetivo 4.2 Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

EJE 5 FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivo 5.1 Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 5.2 Garantizar el igual acceso de mujeres y hombres a la formación, motivando a la participación en formaciones dirigidas a promoción.

EJE 6 RETRIBUCIONES y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo 6.1 Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

EJE 7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 7.1 El conocimiento general por parte de todos los componentes de la plantilla de todas y cada una de las medidas disponibles en materia de conciliación.

Objetivo 7.2 Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar implantando medidas propias de la empresa.

Objetivo 7.3 Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

EJE 8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 8.1 Proporcionar un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en la empresa.

EJE 9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 9.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

3.2. Descripción de medidas y acciones

De forma esquemática se expresan en el siguiente cuadro las distintas medidas y acciones previstas en este Plan.

EJE 1 GENERALIDADES. Plan de Igualdad		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. a través de su I Plan de Igualdad	1.1.1 Puesta en marcha de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar borrador de su reglamento interno• Celebrar la sesión constitutiva• Aprobar las normas de organización y funcionamiento interno, que contendrán, al menos:<ul style="list-style-type: none">○ Atribuciones y funciones de cada uno de sus miembros○ Tipo y periodicidad de sus sesiones○ Régimen de adopción de acuerdos○ Activación y seguimiento del Protocolo de Acoso
	1.1.2 Revisar anualmente el cumplimiento de los	<ul style="list-style-type: none">• Definición de los indicadores de seguimiento oportunos en materia de igualdad• Configuración del informe de seguimiento y su periodicidad

EJE 1 GENERALIDADES. Plan de Igualdad		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
	objetivos del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un calendario de actualización de estos indicadores y sus responsables Revisión de los indicadores y plazos incluidos en este Plan de Igualdad
	1.1.3 Realizar evaluaciones anuales y evaluación final del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Dar cumplimiento al artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020 Designar a la persona encargada de elaborar y presentar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los borradores de informes anuales y final Adopción de acciones de mejora por parte de Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
	1.1.4 Elaborar un instrumento que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un registro de indicadores que proporcione información útil e integral
1.2 Difundir el contenido del Plan de Igualdad como refuerzo y concienciación del compromiso del Centro en el ámbito de la igualdad y la conciliación	1.2.1 Informar anualmente a la dirección de la empresa de los avances alcanzados en materia de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los avances alcanzados para favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación Informe a la Dirección del Centro
	1.2.2 Desarrollar un mecanismo de difusión del Plan de Igualdad y sus acciones	<ul style="list-style-type: none"> Acordar la información a transmitir Seleccionar los medios de comunicación interna y externa del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. para la difusión del Plan y sus acciones Difundir el Plan de igualdad a la plantilla y terceros interesados Publicar el Plan de igualdad en la web del Centro Comprobar la correcta difusión de la información Crear un canal de recogida de sugerencias y aportaciones

EJE 1 GENERALIDADES. Comunicación		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
1.3 Asegurar la realización de comunicaciones internas y externas con lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos sexistas	1.3.1 Avanzar en el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones externas	<ul style="list-style-type: none"> Revisar el lenguaje inclusivo en la página web Revisar el lenguaje inclusivo en las redes sociales, incluidas las redes de mensajes muy breves Revisar y corregir las imágenes y comunicación visual que solo representan a un sexo y /o contienen estereotipos de género
	1.3.2 Avanzar en el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los documentos de alcance general del Centro para adecuarlos a la utilización del lenguaje no sexista Abrir un canal de consulta en relación a la utilización del lenguaje no sexista
	1.3.3 Avanzar en una iconografía del Centro en igualdad de sexo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los canales que hay que revisar Revisar y corregir las imágenes y la comunicación visual que solo representa a un sexo y /o contienen estereotipos de género en todos los canales de comunicación del Centro tanto internos como externos

EJE 1 GENERALIDADES. Comunicación		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
1.4 Garantizar un lenguaje neutro en los canales de presentación de candidaturas	1.4.1 Revisar y modificar, en su caso, el lenguaje neutro de las vías de acceso a los procesos selectivos	<ul style="list-style-type: none">• Corregir la sección “Trabaja en San Isidoro” de la página web del centro introduciendo un lenguaje neutro• Redactar con lenguaje neutro las ofertas de empleo que se publiquen

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
3.1 Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo	3.1.1 Implantar un sistema de registro de permisos.	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la plantilla de los requisitos para acceder los permisos que le corresponden. • Implementar un procedimiento de solicitud, concesión, anotación y registro de los permisos que pudiera corresponderle a todo el personal • Difundir a toda la plantilla el procedimiento establecido • Vigilar la correcta ejecución del procedimiento
	3.1.2 Completar la configuración de la aplicación informática para el registro diario de la jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Configurar completamente la aplicación informática para el registro diario de la jornada de todo el personal • Dejar constancia del horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora • Registrar las entradas y salidas, entre otros por visita médica, trabajo externo, asuntos propios e intervención de día
	3.1.3 Mantener y mejorar las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género • Analizar el informe anual de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género • Estudiar posibles mejoras en las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género • Difundir a la plantilla las medidas de prevención de riesgos laborales
3.2 Llegar a un equilibrio en la contratación temporal de hombres y mujeres	3.2.1 Reducir los contratos temporales en el colectivo de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar de forma progresiva un procedimiento que permita reducir la temporalidad en las mujeres

EJE 4. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
4.1 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos, subgrupos profesionales y niveles	4.1.1 Registro de candidaturas e Inclusión como criterio de selección la preferencia del sexo menos representado en situaciones de igualdad de mérito y capacidad	<ul style="list-style-type: none">• Crear un registro desagregado por sexo de todas las candidaturas presentadas• En los procesos de selección de personal, en situaciones de igualdad de mérito y capacidad, se incluirá como criterio de selección la preferencia del sexo menos representado
4.2 Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección	4.2.1 Formación específica en materia de entrevista de trabajo desde la perspectiva de igualdad de género	<ul style="list-style-type: none">• Formación específica en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección• Formar al personal que interviene en los procesos de selección para minimizar sesgos o estereotipos, desde la perspectiva de igualdad de género

EJE 5. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
5.1 Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	5.1.1 Extender a toda la plantilla de la empresa la formación en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Realización de las acciones formativas de sensibilización que se consideren, dirigidas a aquellas personas de la plantilla que aún no han recibido formación en materia de igualdad Fomentar la asistencia equilibrada de hombres y mujeres a las acciones de formación en esta materia
5.2 Garantizar el igual acceso de mujeres y hombres a la formación, motivando a la participación en formaciones dirigidas a promoción	5.2.1 Revisar las políticas del personal docente y personal no docente con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> Revisar la política del PDI con perspectiva de género Revisar la política del PND con perspectiva de género Actualizar los criterios de evaluación y promoción del personal para lograr la efectiva igualdad, teniendo en cuenta siempre al sexo menos representado o promocionado

EJE 6 RETRIBUCIONES y AUDITORÍA SALARIAL		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
6.1 Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres	6.1.1 Redefinición de conceptos retributivos, complementos salariales y extrasalariales	<ul style="list-style-type: none"> Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros
	6.1.2 Corrección y actualización del Registro Salarial eliminando las posibles desigualdades que pudieran ser detectadas en el sistema retributivo	<ul style="list-style-type: none"> Asignar correctamente los distintos complementos salariales Actualizar y denominar correctamente los distintos complementos salariales Corregir los errores detectados Eliminar las posibles desigualdades que se deriven de las acciones anteriores

EJE 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
7.1 El conocimiento general por parte de todas las personas que componen la plantilla de todas y cada una de las medidas disponibles en materia de conciliación	7.1.1 Difundir medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y las disponibles en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Realizar y difundir folleto informativo de las medidas Informar a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y las disponibles en la empresa Asesorar de manera personalizada al trabajador o trabajadora que lo necesite
7.2 Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar implantando medidas propias del Centro	7.2.1 Concesión de permiso a la trabajadora al llegar al octavo mes de gestación	<ul style="list-style-type: none"> Configuración de la ejecución de las medidas por la empresa en el marco de la Comisión encargada del seguimiento Establecimiento del procedimiento de solicitud y concesión Difusión a la plantilla
	7.2.2 Ampliación del permiso de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> Configuración de la ejecución de las medidas por la empresa en el marco de la Comisión encargada del seguimiento Establecimiento del procedimiento de solicitud y concesión Difusión a la plantilla
	7.2.3 Flexibilidad en el horario de la madre y/o del padre hasta los 3 años del hijo/a	<ul style="list-style-type: none"> Configuración de la ejecución de las medidas por la empresa en el marco de la Comisión encargada del seguimiento Establecimiento del procedimiento de concesión Difusión a la plantilla
	7.2.4 Ayuda económica para gastos de guardería	<ul style="list-style-type: none"> Configuración de la ejecución de las medidas por la empresa en el marco de la Comisión encargada del seguimiento Fijación de la cuantía anual Establecimiento del procedimiento de solicitud y concesión Difusión a la plantilla

<p>7.3 Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres</p>	<p>7.3.1 Implantar un sistema de registro del personal que solicite medidas de conciliación</p>	<p>Crear un formulario de registro para recoger las medidas de conciliación desagregado por sexo referidas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Excedencias ● Adaptaciones de jornada ● Maternidad ● Paternidad ● Resto de medidas contemplados ● Informar a las personas encargadas del registro qué debe rellenar, cuándo debe hacerlo y de la importancia de realizarlo correctamente ● Utilizar la información obtenida para identificar incidencias y oportunidades de mejora ● Detallar el dato cuantitativo de las medidas que finalmente se hacen efectivas
--	---	--

<p>EJE 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</p>		
<p>OBJETIVO</p>	<p>MEDIDA</p>	<p>ACCIONES</p>
<p>8.1 Proporcionar un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en la empresa</p>	<p>8.1.1 Implementar el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y por Razón de Sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar el conocimiento por parte de la plantilla de cómo activar el protocolo ante un posible caso de acoso ● Nombrar a la comisión instructora prevista en el Protocolo
	<p>8.1.2 Informar a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en Protocolo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dar la máxima difusión al Protocolo realizando actuaciones de información dirigidas a todo el personal ● Asegurar el conocimiento por parte de la plantilla de cómo activar el protocolo ante un posible caso de acoso
	<p>8.1.3 Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a través de acciones formativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formar a toda la plantilla en el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo ● Realización de acciones formativas de sensibilización en materia de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Concepto de acoso y sus efectos sobre las personas ○ Diferentes tipos de acoso ○ Acoso sexual y por razón de sexo ● Difundir mensajes reiterativos con finalidad preventiva ● Activar el protocolo ante posibles casos
	<p>8.1.4 Facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar guía de recopilación de derechos y normativa en materia de violencia de género ● Elaborar un protocolo de medidas de protección a las víctimas de violencia de género en la empresa ● Implementación de dicho protocolo ● Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género ● Difundir a la plantilla del protocolo de violencia de género

EJE 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO	MEDIDA	ACCIONES
9.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado	9.1.1 Identificar segmentaciones en las que las mujeres se encuentran con una presencia inferior al colectivo masculino y por debajo de los criterios de paridad recomendados (40%), y definir planes de acción para reducir esas diferencias	<ul style="list-style-type: none">● Identificar aquellas áreas organizativas en las que el colectivo femenino se pueda encontrar infrarrepresentado● Una vez identificadas dichas áreas:<ul style="list-style-type: none">○ Determinar, en base a la realidad organizativa, cuáles pueden ser las causas que estén provocando esta situación○ Establecer objetivos concretos y medibles en cada área en cuestión para incrementar la presencia femenina○ Realizar un seguimiento periódico de dichos objetivos y su nivel de cumplimiento

El detalle de la ejecución de esas acciones se desarrollan en las fichas que se presentan en el Anexo I.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la aprobación de este Plan de Igualdad y culminado el proceso para la elección de los representantes de los trabajadores de la empresa, se constituye la comisión prevista en el artículo 8.2.j del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro con la finalidad del seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

La composición se ajustará a cuanto establece el artículo 9.5 del citado Real Decreto y en ella participarán de forma paritaria la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres, atribuyéndole, entre otras, las siguientes funciones:

- Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la

aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan. Análisis de las desviaciones existentes y estudio de su causa. Definición y establecimiento de nuevas medidas.

- Determinar, debatir y aprobar las modificaciones sustanciales a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.
- Debatir y aprobar, en su caso, las propuestas realizadas por los propios miembros de la Comisión, así como del resto de los directores/as y/o gerente de la empresa y comité de empresa.
- Conocer y, en su caso, activar los procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que lleguen a su conocimiento.
- Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de los procesos en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:

Grado de satisfacción de los procedimientos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los RRHH.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Enumeración de los mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

La Comisión será presidida por la persona responsable de Igualdad de la empresa, se reunirá como mínimo una vez al año en sesión ordinaria y celebrará sesiones extraordinarias a petición de la presidencia de la misma o de la mayoría de sus miembros.

En la sesión constitutiva de la misma se aprobará su norma de funcionamiento interno de acuerdo con lo establecido en este Plan de Igualdad.

5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El presente plan se desarrollará de acuerdo con el calendario expuesto en el cronograma que se incorpora como Anexo II

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y de las medidas del plan deberá ser revisado por la Comisión encargada de su seguimiento y evaluación, en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en *Real Decreto Ley 901/2020 del 13 de octubre de 2020*:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- 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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) 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.

En todo caso, el presente plan de igualdad contará con una evaluación intermedia (a los dos años) y una final, que se llevará a cabo con al menos tres meses de antelación a su finalización.

7. APROBACIÓN, VIGENCIA Y ENTRADA EN VIGOR DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite de nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos previstos en la normativa aplicable.

La dirección del Centro Andaluz de Estudios Universitarios, S.L y los integrantes de la Comisión de Igualdad a Comisión Negociadora para la Elaboración y Desarrollo del Plan de Igualdad, acuerdan aprobar este I Plan de Igualdad y, como prueba de conformidad, firman el presente documento en Sevilla a veintiocho de junio de dos mil veintidós.

Organo de Administración de la empresa

Fdo: Carmen García Revilla

Fdo: Diego Gálvez Ochoa

Comisión negociadora

CC.OO Fdo: Consuelo González Solano Fdo: Juana Paulete Martínez	PARTE EMPRESARIAL Fdo: Victoriano Gallego Arce Fdo: Lucía Aguado Peñas Fdo: M ^a Elena Narváez Roediger Fdo: Rosario Tienda Alguacil	UGT Fdo: Manuel Gálvez Rodríguez Fdo: Josefa Nuñez Fernández
--	---	---