

II PLAN DE IGUALDAD

2026 -2030

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

SOCIEDAD TITULAR DEL



Adscrito



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
SEVILLA

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

- [2.1. Análisis cuantitativo de la plantilla](#)
- [2.2 Procesos de selección y contratación](#)
- [2.3 Formación](#)
- [2.4 Promoción profesional](#)
- [2.5 Condiciones de trabajo](#)
- [2.6 Retribución y auditoría salarial](#)
- [2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal...](#)
- [2.8 Infrarrepresentación femenina](#)
- [2.9 Prevención del acoso sexual y por razón del sexo](#)
- [2.10 Violencia de Género](#)
- [2.11 Comunicación \(incluyente y lenguaje no sexista\)](#)
- [2.12 Opinión de la plantilla](#)

3. DISEÑO DEL PLAN

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

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

ANEXO

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 ocho 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 2025, se componía de 139 personas, de ellas 62 mujeres y 77 hombres, 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, la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo medidas de protección y reparación frente a la discriminación y la violencia. Junto a su normativa de desarrollo que es el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*.

Por último, y de manera específica, el Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. se ha ajustado a lo previsto en el *IX Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados* (publicado mediante Resolución

de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, el BOE nº 245, del 11 de octubre de 2025), en especial su DA 11ª.

En definitiva, este **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L.** continuador del I Plan de Igualdad tiene como finalidad de profundizar en 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, extendiéndose en lo que se necesario hacia las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

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.

Colectivo LGTBI: Colectivo conformado por personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e

intersexuales.

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.

Paridad: participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, en especial en la toma de decisiones y en los espacios de poder.

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.

Lenguaje no sexista: uso de signos orales, escritos y formas discursivas de comunicación que no discriminan a un grupo de personas por su 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 II Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que

persigue, sobre la base de la experiencia del I Plan de Igualdad (2022/2026), perfeccionar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El texto presenta las siguientes características:

- 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

Realizado el preceptivo diagnóstico de igualdad de oportunidades y cuyos resultados se han consensuados con la representación de los trabajadores y trabajadoras el día 21 de mayo de 2026, se ha elaborado el presente documento que contempla los siguientes contenidos:

- Informe del diagnóstico de la situación actual en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 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.

Todo ello 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.

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

Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. mantiene 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, así como la inclusión plena y el respeto hacia las personas del colectivo LGTBI.

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, así como del colectivo LGTBI, 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 supongan 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 estará acordado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras de la empresa, no sólo en el proceso de

elaboración y diseño, 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 II Plan de Igualdad, se constituyó el día 26 de febrero de 2026 la Comisión Negociadora para la elaboración y desarrollo del II 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: Rocío Gálvez García, Juan Gálvez García y Victoriano Gallego Arce.

La representación por parte de las personas trabajadoras está formada por los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a los sindicatos UGT y CCOO, cuyos representantes son: Rosario Tienda Alguacil (UGT), Rafael Revilla Álvarez (CCOO) y M^a Elena Narváez Roediger (UGT).

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

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

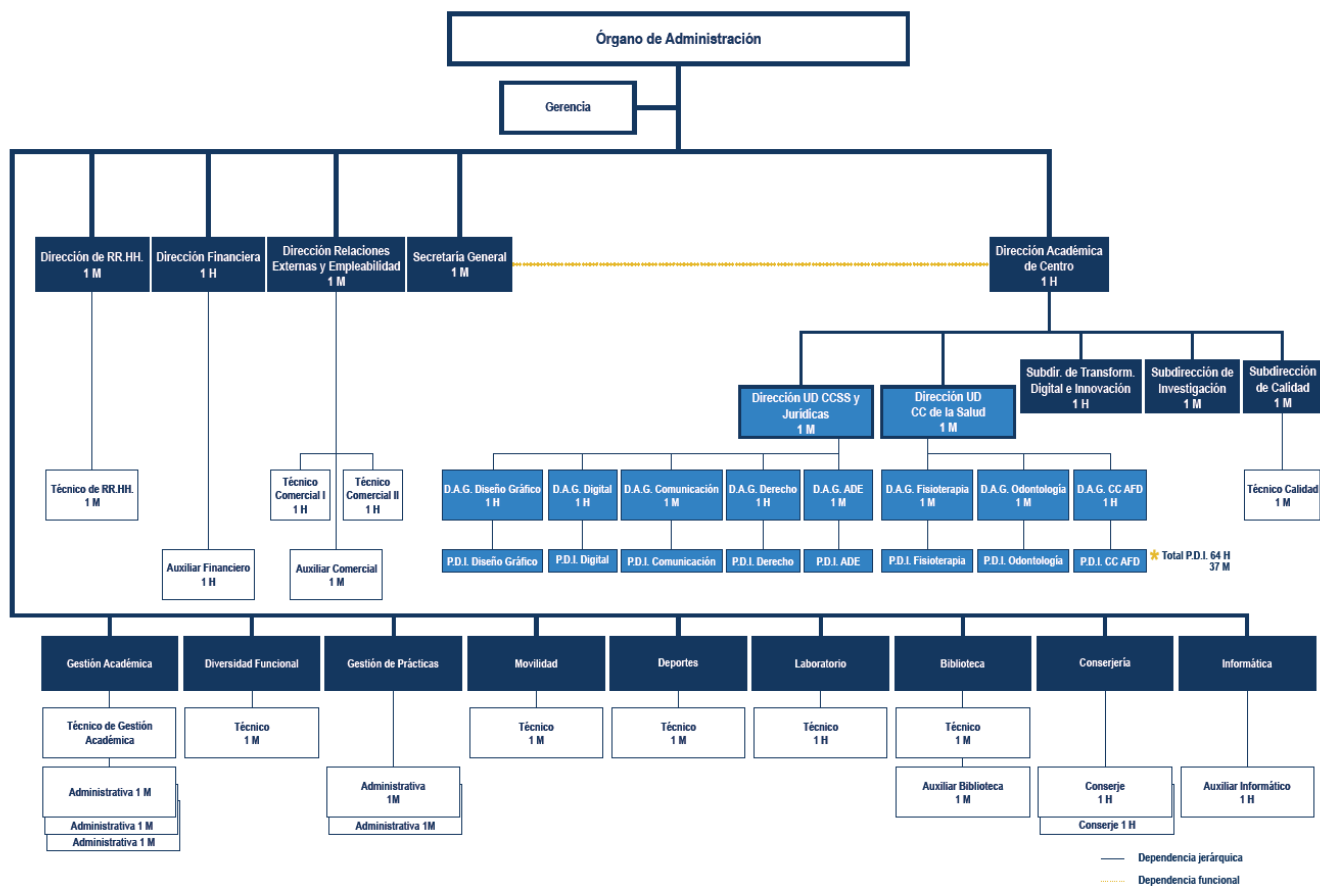
El objetivo del diagnóstico es determinar si con base a los datos de la auditoría realizada existen causas que pudieran dar lugar a casos de discriminación por razón de género tanto en aspectos salariales, de formación, de selección de personal, de contratación, de participación en comités o comisiones, de participación en proyectos de investigación, etc.

La auditoría se ha llevado a cabo recogiendo en distintas tablas todos los datos relativos a cada uno de los trabajadores clasificados por edades, categorías, tipos de contrato, tipos de jornada, áreas de trabajo, antigüedad en el Centro, altas y bajas en el año, motivos de baja, permisos retribuidos y no retribuidos, y bajas por IT. Todo ello diferenciando hombres y mujeres.

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 2025, 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.

Organigrama de la empresa



2.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

La plantilla a 31 de diciembre de 2025 cumple con los criterios de presencia equilibrada (60-40%), ya que está constituida por un 44,6% de mujeres y un 55,45 % de hombres.

Cuenta con una RLT formada por un Comité de Empresa de (9) delegados/as de personal (un 77.8% son mujeres y un 22.2 % hombres).

Por puesto según sexo

Existe una mayoría de mujeres en puestos de cualificación específica como son direcciones o técnicos. También el área administrativa que es difícil modificar hasta que no se produzca un relevo generacional.

Están masculinizados de forma leve los puestos de Docente e Investigador (63% hombres y 37% mujeres). Son puestos muy variables y por tanto, aunque se pretende mantener una composición equilibrada, en determinados momentos se producen estos desajustes.

En un análisis horizontal se observan los puestos más elevados de dirección que engloban la Dirección del Centro, las Direcciones Departamentales, la Secretaría General y las tres Subdirecciones y observamos que están desempeñados por 5 mujeres (62,5%) y 3 hombres (37.5%), por lo que se puede concluir que no existe segregación.

El mismo análisis puede hacerse en los distintos escalones llegando a parecidas conclusiones.

En un análisis vertical puede observarse la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos. Se observa inferioridad de mujeres en el nivel más bajo del profesorado. Por el contrario, existe mayoría de mujeres en los puestos de técnicos del Personal No Docente (PND) (nivel de licenciados y graduados), Direcciones Departamentales y Secretaría General (nivel más alto del PND), así como las Direcciones Académicas de Unidad Docente, Direcciones Académica de Grado, Subdirecciones (nivel más alto del PDI).

Por grupo según sexo

El Grupo I (PDI) presenta un índice bajo de masculinización debido, como se ha dicho, a que se producen variaciones de un curso a otro. Sin embargo en el Grupo II (PND) es más estable. De forma global existe un total de 55% de hombres y un 45% de mujeres.

Por rango de edad según sexo

La edad media de toda la plantilla es de 44 años. Un 54% de las personas trabajadoras tiene entre 35 y los 50 años. En el rango de edad entre 35-40 años hay una gran mayoría de hombres (82%) y en el rango de edad entre 40 a 45 años existe un 63 % de mujeres, por lo que, a priori, no se detecta ninguna relación entre esta desproporción y alguna causa relacionada con la conciliación personal, familiar y laboral.

Uniando los dos rangos de edad considerados, entre los 35 y 45 años, existe una composición equilibrada (55,8% de hombres y 44,2 % de mujeres), como en el resto de los rangos de edad.

Por puesto y rango de edad según sexo

La plantilla aparece distribuida en muchos puestos y en muchos tramos de edad, por lo que es difícil obtener conclusiones. No obstante, analizando el colectivo más numeroso, que es el PDI, se detecta una mayoría concentrada entre los 30 y los 50 años con un total de 74 personas (42% mujeres y 58% hombres).

Plantilla por puesto y antigüedad

Se repite el caso anterior: una plantilla con muchos puestos y muchos tramos de antigüedad, por lo que no pueden sacarse conclusiones sólidas. Además se observa que se alternan los resultados a favor de un sexo u otro.

Así, agrupando los tramos de antigüedad de 0 a 3 años, existen 71 personas, 60,5% hombres y 39.5% mujeres, con una mayor presencia del PDI. Por el contrario, con más de 15 años, existen 12 personas (58 % mujeres y 42% hombres) tiene una antigüedad inferior a 3 años, con equilibrio entre hombres y mujeres.

Por puesto y nivel de estudios

Tal y como se extrae del diagnóstico, todo el personal del Centro tiene un nivel de estudios requerido o superior en muchos casos.

Por puesto y número de hijos

En el puesto de mayor volumen (profesor/a) hay una concentración de mujeres sin hijos, lo que podría indicar que el entorno de esta área dificulta la conciliación o que las mujeres deben posponer/renunciar a la maternidad para consolidar su carrera investigadora. Por el contrario, las mujeres con varios hijos mantienen una presencia muy fuerte en roles técnicos, de gestión y de administración.

Por contrato y jornada

Toda la plantilla tiene contrato indefinido. El personal con jornada a tiempo completo está muy equilibrado entre hombres (43%) y mujeres (57%), mientras que el personal con jornada parcial presenta en su mayoría hombres (64.2 %) frente al 35.8% de mujeres.

Toda la plantilla disfruta de horario continuo y, en cuanto a la turnicidad afecta a 3 hombres (conserjería y auxiliar informático) y a 3 mujeres con puesto de administrativas.

2.2 Selección y Contratación

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a los criterios establecidos por la Dirección, siendo el personal directivo el encargado de realizar dicha selección y procurando que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto y con formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Los procesos de selección consisten, fundamentalmente, en entrevistas personales, con similares preguntas para mujeres y para hombres y sin preguntas personales o de tipo familiar.

En el Centro se reciben candidaturas de hombres y mujeres de forma equilibrada. Y ambos sexos superan con la misma facilidad el proceso selectivo.

Durante el año 2025 se ha incorporado un total de 31 personas (55% mujeres y 45% hombres) y hubo un total de 20 bajas, todas en el PDI, (30% mujeres y 70% hombres).

2.3 Formación

La empresa cuenta con un Plan de Mejora e Innovación Docente, para el PDI, aprobado al inicio de cada curso, así como un Plan de Formación del Personal No Docente. La oferta formativa surge de una encuesta de detección de necesidades para cada grupo de personal que se realiza electrónicamente a través del "Formulario detección de necesidades".

Durante el año 2025 se realizaron un total de 44 acciones formativas dirigidas al PDI y PND del centro, al que asistieron un 35,23% de hombres y 64,77% de mujeres. En cuanto a la modalidad, el 38,63% se realizó de manera online y el 61,36% de forma presencial. La asistencia de mujeres en cursos impartidos en formato presencial ha sido de un 64,88% frente a un 35,12% de hombres. En modalidad telemática un 63,64% de mujeres frente a un 36,36% de hombres. La formación

presencial ha sido impartida en horario de 9:00 a 17:00 horas para facilitar la conciliación.

En 2024 se realizaron 36 acciones formativas a la que asistieron un 42,64% de hombres y un 57,36% de mujeres. Un 36,11% de la formación se impartió en modalidad online y un 63,88% de forma presencial. Un 57,27 % de las mujeres asistieron en formato presencial, frente a un 42,73% de hombres. En modalidad telemática un 57,89% de mujeres frente a un 42,11% de hombres.

Ha continuado la tendencia ascendente de participación de las mujeres en las actividades de formación. Además se han ofertado acciones formativas en materia de igualdad y diversidad, realizándose en 2025 hasta siete actividades formativas relativas a la igualdad. En resumen:

- En la empresa se asegura que todo el personal pueda acceder a las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- Un 75% del personal ha recibido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres (según encuesta realizada a la plantilla en febrero 2026 para este II Plan de igualdad).
- Se exige a la empresa formadora que en la impartición se tenga en cuenta la igualdad y se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos
- Una mayoría de mujeres (65%) ha recibido formación, frente a un 35% de hombres lo que puede indicar que las mujeres presentan un mayor interés por acceder a las ofertas formativas del Centro, impartidas presencialmente durante la jornada de trabajo en su mayor parte (64%) frente al 36% de modalidad en línea y que puede realizarse durante la jornada de trabajo o fuera del mismo.

2.4 Promoción profesional

El Grupo I. PDI, promociona desde el Nivel V (Titulado Universitario no Doctor), al Nivel IV, Doctor no acreditado mediante la obtención del correspondiente título de Doctor o Doctora. A su vez, por la obtención de las distintas acreditaciones otorgadas por la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA) o, en su caso, por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), se promociona al Nivel III (Doctor Acreditado) y con opción de promocionar a los niveles II y I.

De los cuatro años estudiados, en 2022 y 2025, han promocionado más mujeres que hombres; en 2023, igual número de hombres que de mujeres (al 50%) y, en el 2024, dos hombres y una mujer. Sin ser concluyentes, los datos muestran equilibrio con cierta superioridad femenina.

En cuanto al Grupo II no se ha analizado porque no existen datos sobre la promoción profesional de este Grupo. Tampoco existen sistemas ni criterios previamente establecidos para hacer efectiva esta promoción.

2.5 Condiciones de trabajo

Tanto para el PDI y el PND la jornada en cómputo anual está establecida en el convenio colectivo vigente. No se contemplan las horas extraordinarias. El horario es flexible para toda la plantilla,

excepto la turnicidad de conserjería (ocupado por 100% hombres), auxiliares Informáticos (ocupado por 100% hombres), secretaría (ocupado por 100% mujeres) y biblioteca (ocupado por 100% de mujeres). La turnicidad está diseñada para cubrir las distintas actividades del Centro y/o las vicisitudes del calendario académico.

La jornada es flexible y, consecuentemente, no existe una hora de entrada común para la plantilla. El Centro cuenta con una aplicación informática para registrar los movimientos de entrada y salida. Toda la plantilla debe cumplir con la obligación del control horario de jornada, a la entrada y antes de su salida. Además deben registrarse las siguientes ausencias específicas: visita médica, trabajo externo y asuntos propios.

Los datos de las ausencias registradas son las siguientes: durante el curso 2022-2023 de las ausencias el 47% eran mujeres y el 53,2% hombres. Llama la atención que la ausencia por visita médica el 92% corresponde a mujeres. Curso 2023-2024 de las ausencias registradas el 85,7% corresponde a hombres. Sin embargo, existe equilibrio (50%) en las ausencias por visita médica. Curso 2024-2025, un 82% de las ausencias corresponde a hombres.

En cuanto a las ausencias justificadas documentalmente se aprecia que un 75% aproximadamente corresponde a mujeres.

El sistema de trabajo y rendimiento define los métodos, procesos y métricas que usa la empresa para organizar la actividad productiva y evaluar la eficacia de su personal. Permite alinear los objetivos empresariales con las tareas individuales y establecer políticas de remuneración, incentivos o planes de carrera.

Grupo I. Personal Docente e Investigador su actividad puede abarcar la docencia, investigación y gestión.

Sistema de Trabajo: la dedicación puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Las horas de contrato se distribuyen en:

- Carga lectiva: horas presenciales impartiendo clase (on line cuando se han producido circunstancias de fuerza mayor).
- Tutorías: atención directa al alumno.
- Investigación: tiempo dedicado a la producción de artículos, libros o capítulos de libro, asistir a congresos o participar en proyectos de I+D.
- Gestión: coordinación de asignaturas, coordinación de Grados, responsabilidades en calidad, direcciones de TFG/TFM, cargos en órganos colegiados y el resto de las actividades previstas en el convenio colectivo.

La evaluación del rendimiento se analiza desde las siguientes perspectivas:

- Evaluación Docente: encuestas de satisfacción rellenas por los alumnos al final de cada semestre. Evalúan la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la docencia, resultados, metodología, sistema de evaluación, labor de tutorías, etc.
- Producción Investigadora: número y calidad de las publicaciones científicas (artículos en revistas indexadas como JCR o Scopus).

- Innovación: uso de nuevas metodologías educativas, innovación docente o adaptación al entorno digital.

Además estas cuestiones permiten mejorar las acreditaciones ante ANECA o ACCUA, en beneficio del Centro y del propio docente acreditado.

Grupo II. Personal no Docente

Sistema de Trabajo: suelen tener un horario fijo o, algunos casos, trabajo a turnos. La estructura jerárquica es según el organigrama aportado. La evaluación del rendimiento se analiza desde las siguientes perspectivas:

- Evaluación de desempeño: mediante revisiones periódicas donde el responsable directo evalúa competencias como son el trabajo en equipo, la proactividad, o resolución de problemas y aspectos relativos a dominio técnico.
- Satisfacción de los grupos de interés: encuestas de satisfacción con el centro por parte del alumnado y profesorado.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El Plan de Riesgos Laborales de la Empresa realizado por el grupo MPE, como servicio de prevención externo, propone determinadas medidas preventivas con perspectiva de género:

- Se debe disponer de una política por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una lactancia saludable en el trabajo, dándola a conocer de forma activa y continuada.
- Se debe desarrollar por escrito políticas de prevención primaria en todos los estadios de la vida reproductiva de las personas trabajadoras, para garantizar la protección de la reproducción y la salud de mujeres y hombres, con el objetivo de conseguir que el trabajo no afecte a la capacidad reproductiva ni dañe al feto durante su desarrollo. La dirección de la empresa dará a conocer esta política de forma activa y continuada.
- Cuando una de las trabajadoras quede embarazada y/o se encuentre en periodo de lactancia se notificará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para la realización de una evaluación especial según sus circunstancias.
- En el diseño de los puestos de trabajo; altura/anchura de los distintos planos de trabajo, distancias de alcance, espacio libre para piernas, brazos, dimensiones y peso de las herramientas o útiles de trabajo, se debe tener en cuenta las características de las personas trabajadoras, ya que la falta de adaptación del puesto a las características de la persona, especialmente en el caso de las mujeres, supone un mayor riesgo de sufrir trastornos músculo esqueléticos. Se deben adecuar espacios comunes como baños, vestuarios, y la inclusión de lactarios o salas de descanso.
- Se debe informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de distintos riesgos para mujeres y hombres por agentes químicos, físicos, biológicos y riesgos psicosociales.
- Es necesario adaptar los protocolos médicos para detectar enfermedades laborales feminizadas (cardiovasculares tras menopausia, problemas de piel, alergias, etc).
- Deberán aplicarse políticas que fomenten el equilibrio entre la responsabilidad laboral y las tareas doméstico-familiar, y que incluyan elementos favorables para la familia (horarios

adecuados y flexibilidad horaria) en el trabajo, al objeto de beneficiar tanto a mujeres como a hombres; en dichas políticas se deben tener en cuenta los horarios de ambos sexos, diseñándolos de forma que resulten atractivos para ambos.

- En la organización del trabajo debe considerarse cómo afecta ésta a la perspectiva de género y permitir la conciliación de la vida familiar y/o privada.
- La empresa dispone de Informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.
- El Centro cuenta con infraestructuras, instalaciones y servicios diferenciados para hombres y mujeres en atención a las necesidades específicas. tales como servicios y vestuarios. Así mismo la ropa de trabajo solo se utiliza para determinadas actividades y se encuentra adaptada a hombres y mujeres.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

El Centro no dispone de ningún procedimiento específico de desconexión digital escrito y oficial. No obstante, se aplica el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y el Artículo 18 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo

Todas las suspensiones y extinciones del contrato de trabajo que se han llevado a cabo en el Centro se ajustan a la ley y al convenio colectivo.

En el año 2025 las 20 personas que causaron baja fueron profesores/as y con contrato indefinido: un 30% de mujeres y un 70% hombres; 5 personas eran hombres con contrato a tiempo completo, el resto (15 personas) tenían contratación con jornada parcial, de éstas el 40% eran mujeres y el 60% hombres.

En el año 2025 hubo un 35% de suspensiones de mujeres y un 65% de hombres. Los hombres han sufrido una IT (por enfermedad y accidente) en un 80% y las mujeres un 20%. Por nacimiento y cuidado del menor el porcentaje es equilibrado ; 57% mujeres y 43% hombres.

Permisos y excedencias en el último año

La ausencia de un registro sistematizado impide conocer la totalidad de los permisos disfrutados u otros tipo permisos que se han podido conceder de forma verbal, por lo que solo se analizan los datos registrados.

No obstante se analizan los datos registrados de 16 personas, de las cuales el 69% son mujeres, que han disfrutado permisos por distintos motivos, prevaleciendo el permiso por asuntos propios en un 75% de mujeres. En el Grupo de PND los permisos corresponden en un 100% a mujeres, mientras que en el Grupo de Personal Docente hay una situación de equilibrio.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa

El Centro incorporó con el primer plan de igualdad un procedimiento titulado “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo” incluido un canal de denuncia y un formulario para poner en conocimiento cualquier situación que pudiera producirse en este ámbito. No se han recibido denuncias desde su puesta en funcionamiento.

Otros aspectos

Por la peculiaridad de un solo Centro no existe la movilidad geográfica. En cuanto a la movilidad funcional, existen algunos casos que han pasado de personal docente a no docente y podría darse viceversa.

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los cuatro últimos años.

No existen personas cedidas por otra empresa.

No han existido inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 82.3).

La empresa no tiene implantado ningún sistema de cámaras, videovigilancia, sistemas de localización, tiempos de navegación en internet, ni cualquier otro tipo de control, exceptuando el sistema de Registro de Control de Jornadas ya comentado anteriormente. De la misma forma, tampoco existe un sistema de control de tiempos de higiene.

2.6 Retribuciones y Auditoría salarial entre hombres y mujeres

El sistema retributivo de los dos grupos profesionales se realiza de acuerdo con la clasificación de los puestos de trabajo y criterios de encuadramiento que garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, incluidas las personas LGTBI. Los indicados criterios y sistemas cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo en vigor.

Previamente a la realización de la auditoría retributiva, se ha llevado a cabo un sistema de valoración de los puestos de trabajo del CENTRO ANDALUZ DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS S.L. concentrados en agrupaciones.

Así, una “agrupación” se entiende como el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo. En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor.

La valoración de los puestos y la consiguiente auditoría retributiva se ha desarrollado con la participación de la representación legal de los trabajadores, utilizando la herramienta acordada con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, denominada Herramienta de valoración de puestos de trabajo. Así se le proporciona un valor a cada puesto y permite establecer el sistema de retribución y compararlo con la realidad de la organización.

Existe un equilibrio entre mujeres y hombres a tenor de las agrupaciones salvo la agrupación 3 que se encuentra muy masculinizada.

De manera global puede afirmarse que la política retributiva general del Centro es muy equitativa, no existiendo brecha salarial estructural a nivel global y sobre la base de salarios normalizados a jornada completa. Una brecha del 1% o -2% es prácticamente inexistente a nivel macro y está muy lejos del límite legal del 25% que exige una justificación objetiva y estricta (según el RD

902/2020). La mediana negativa indica que, si ordenamos los salarios de menor a mayor, la mujer que está justo en el medio cobra ligeramente más que el hombre que está en el medio.

El estudio de los salarios realmente percibidos arroja una diferencia a favor de la mujer, con una brecha del -54%. Esto puede deberse a que la mayoría del profesorado que no está a tiempo completo, son hombres. De esta forma, el salario percibido real, en atención a la jornada, es significativamente inferior en hombres que en mujeres. Igualmente ocurre tras el estudio de la mediana.

Sin embargo, esta situación se normaliza cuando se extrapola a salarios en cómputo jornada completa, donde la brecha se reduce al 1%. Esto es, no hay diferencias entre hombres y mujeres a nivel global, ni en las diferentes agrupaciones.

Por agrupaciones se ha observado que, en la agrupación 7 existe una brecha del 13%.. Esto se explica por la segregación vertical interna porque el hombre en "Dirección Centro" eleva la media masculina, mientras que los puestos de "Subdirección" están ocupados por dos mujeres y un hombre.

En la Agrupación 4 la brecha es del 11%. Es el grupo más equilibrado en plantilla (18H, 21M), pero los hombres tienen un salario bruto mayor y más complementos. Por el contrario en la agrupación 2 se aprecia una brechas a favor de las mujeres del -21%.

Puesto que en agrupaciones como la 4 la diferencia radica en los complementos, sería deseable establecer una medida para acreditar que son objetivos y neutros al género. También sería deseable añadir un anexo al registro donde se justifiquen expresamente las brechas del -51% en Dirección Grado y del +13% en la Agrupación 7, referenciando variables objetivas que, normalmente, son por negociaciones individuales.

El análisis de la brecha salarial global en mediana es del -2%. Sin embargo, desde la perspectiva de las agrupaciones se observa que en la agrupación 2 presenta una brecha muy significativa del -21% tanto en promedio como en mediana. Esto significa que las 2 mujeres de este grupo cobran notablemente más que los 2 hombres. Es debido a que los puestos dentro de esta misma agrupación tienen valores diferentes y consiguientemente, salarios base diferentes.

Por el contrario, la agrupación 4 muestra una brecha del 11% en promedio y 5% en mediana; la agrupación 7 (Puestos clave) presenta una brecha del 13% tanto en promedio como en mediana.

También se ha concluido que en el grupo 3 el promedio muestra una brecha del 5% a favor de los hombres, pero la mediana marca un 0% (igualdad total). Esto significa que la mayoría de hombres y mujeres de este grupo cobran lo mismo, pero hay algunos hombres concretos (recordemos que son 41) con salarios o complementos inusualmente altos que están "tirando" del promedio masculino hacia arriba.

No obstante, en el grupo 5 ocurre el fenómeno inverso. En el promedio, la brecha es del -10% (a favor de las mujeres), pero en la mediana es del 6% (a favor de los hombres). Esto indica que la mayoría de las 19 mujeres cobran menos que la mayoría de los 11 hombres (reflejado en la

mediana), pero hay unas pocas mujeres en este grupo con sueldos más altos que distorsionan el promedio general a su favor.

2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Una vez analizadas determinadas medidas implantadas por la empresa establecidas en el I Plan de Igualdad, se concluye que deben reiterarse las siguientes medidas:

Medida 7.1.1 Difundir medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y las disponibles en la empresa.

En relación a las acciones de las medidas correspondientes al objetivo 7.2 (avanzar en la conciliación de la vida personal y familiar implantando medidas propias de la empresa), quedan por ejecutar los trámites y registros documentales que estaban previstos en dicho objetivo.

Medida 7.2.4 Ayuda económica para gastos de guardería, sería aconsejable la reiteración, al menos anual, de dicha difusión.

En cuanto a la medida 7.3 está pendiente la puesta en marcha de un portal del empleado.

La información y comunicación sobre estas materias se ha desarrollado a través de correo electrónico y utilizando la información de la web del Centro en el que se expone el Plan de Igualdad.

Mediante las acciones formativas relacionadas con la igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, contra la violencia de género y conciliación/corresponsabilidad, se aprovecha para informar, difundir y sensibilizar en todos los aspectos y en los derechos de conciliación.

Además, el portal del empleado, próximo a implantar, al recoger las vías de solicitud de permisos y excedencias, podrá presentar una información general accesible de forma individual para cada persona trabajadora.

2.8 Infrarrepresentación femenina

En los últimos cuatro años se ha mantenido una infrarrepresentación femenina en el grupo del PDI precisamente en el nivel V, que corresponde al nivel de titulados sin doctorado, pasando de un 31% de mujeres en 2021 a 17% en 2025. Ello es debido a que durante este tiempo, ha habido más mujeres que han obtenido el doctorado y la acreditación, aumentando de forma proporcional la diferencia de los niveles superiores. No se identifica una infrarrepresentación femenina en los niveles más elevados por lo que se concluye que no existe segregación vertical en el grupo del Personal docente e investigador.

El Personal No Docente es más estático, aún así, ha aumentado proporcionalmente el número de mujeres (de un 64% al 68 %). Los distintos subgrupos y niveles más elevados de este Grupo

están ocupados ampliamente por mujeres por lo que tampoco existe segregación vertical en este grupo.

Correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo

Como ya se ha dicho el menor porcentaje de mujeres en el PDI está en el nivel más bajo (nivel V) que es el que requiere menor nivel de formación (17% de mujeres frente a un 83% de hombres). Dentro del Personal No Docente (25 personas) se subraya que existen 7 mujeres que ocupan puestos a los que no se exige titulación universitaria (5 administrativas -nivel IV- y 2 auxiliares -nivel VI-). No obstante, 2 mujeres de administrativas, poseen una titulación de graduada o licenciada, es decir, superior al exigible.

Correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y la experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

El PDI refleja, en sus tres niveles más numerosos (nivel III, IV y V), que existe un equilibrio entre mujeres y hombres en los tramos de más antigüedad y en los niveles más altos.

En el nivel III existen 3 hombres y 3 mujeres que cuentan con más de 10 años de antigüedad y otro tanto igual (3 hombres y 3 mujeres) que tienen entre 5 y 10 años de antigüedad, mientras con poca antigüedad, de 0 a 5 años, existen 10 mujeres, frente a 4 hombres. Esto puede indicar que a los niveles más altos se incorporan más mujeres que hombres.

En el nivel IV existen sólo mujeres con más de 10 años de antigüedad (3), así como 3 hombres y 4 mujeres que se sitúan entre 5 y 10 años de antigüedad en la empresa. Con poca antigüedad (de 0 a 5 años) existe un equilibrio (15 hombres frente a 13 mujeres).

En el nivel V es dónde más hombres existen. Así se observa 1 hombre con más de 10 años; 7 hombres, frente a 2 mujeres entre 5 y 10 años y 31 hombres frente a 6 mujeres con menos de cinco años.

Se desprende con ello que las mujeres no permanecen en los niveles más bajos. Escalan en los niveles y permanecen en la empresa con los hombres.

En cuanto al PND existe un equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a la antigüedad, teniendo en cuenta que existe el doble de mujeres que de hombres en este grupo.

Presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

En la Comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad hay 50% de mujeres y 50% de hombres.

En el Comité de Empresa existen 7 mujeres y 2 hombres que representan el 78.88 % y el 22.22 % respectivamente. No hay infrarrepresentación femenina en este punto.

2.9 Prevención del acoso sexual y por razón del sexo

Con la aprobación del I Plan de Igualdad quedó aprobado y publicado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que no ha sido activado durante la vigencia del mismo.

2.10 Violencia de Género

Se presenta a estudio y debate por la comisión el borrador de Protocolo de apoyo a las trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

2.11 Comunicación (incluyente y lenguaje no sexista)

Los trabajadores y trabajadoras obtienen información, de forma habitual, a través correo electrónico: con dominio propio (iiii@centrosanidoro.es). También mediante difusión del Comité de Empresas y consultas de las personas trabajadoras a los delegados de personal.

Con proyección externa se difunden informaciones a través de la página web del Centro Universitario San Isidoro, que presenta, en líneas generales, su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, mediante imágenes inclusivas que minimizan la reproducción de estereotipos de género y visibiliza tanto a hombres como a mujeres así como al colectivo LGTBI.

Respecto de la iconografía y el uso de las imágenes en las redes sociales se aprecia un uso equilibrado de éstas, aunque se debe estar vigilante para que dicha representación se mantenga paritaria.

El Centro cuenta con su propia guía titulada *“Guía para el conocimiento e implantación del lenguaje inclusivo y no sexista”* de ámbito laboral, que sirve para la mejora continua de los textos publicados en la web, que puede consultarse en la pestaña “Igualdad” y que también contiene recomendaciones para la perspectiva de género en la actividad docente.

2.12 Opinión de la plantilla

Se extrae de la encuesta realizada a la plantilla que:

- La sensibilización tiene que ser continua para consolidar cambios y mantener la visibilidad del Plan.
- Para disminuir el grupo que dice no sentirse informado, conviene reforzar canales de información, la frecuencia y la claridad del mensaje.
- Debe abordarse como mejora la creación de mecanismos de participación y rendición de cuentas (qué se hizo, qué resultados hubo, qué sigue).

Se detecta como aspectos más negativos:

- Falta de difusión de las medidas concretas del plan de igualdad.
- Escaso conocimiento y/o difusión del mismo y de las acciones que se realizan.

3. DISEÑO DEL PLAN

3.1. Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos generales del II Plan de Igualdad del Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L. son:

- Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Prevenir y erradicar las posibles desigualdades que pudieran detectarse
- Eliminar toda situación de discriminación que surja por razón de sexo.

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

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

Objetivo 2: Equilibrar y mantener la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos, subgrupos profesionales y niveles.

2. FORMACIÓN

Objetivo 1: Mantener y perfeccionar la concienciación de la importancia de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 2: Potenciar y garantizar el acceso de mujeres y hombres a la formación en condiciones de igualdad, motivando la participación en la planificación y en el desarrollo de las actividades formativas.

3. PROMOCIÓN

Objetivo 1: Motivar y mantener la promoción del PDI en condiciones de igualdad

Objetivo 2: Revisar la política del PND especialmente en aspectos relativos a la promoción profesional y en atención a la igualdad de mujeres y hombres.

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1: Asegurar y mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

Objetivo 2: Implementar las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos en perspectiva de género.

Objetivo 3: Documentar la política interna de desconexión digital prevista en la legislación desde la perspectiva de género.

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

Objetivo 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 2: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 1: Impulsar y mantener la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

7. RETRIBUCIONES

Objetivo 1: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

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

Objetivo 1: Mantener un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en la empresa.

Objetivo 2: Aprobar y difundir el Protocolo de apoyo a las trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

9. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Objetivo 1: Asegurar la realización de comunicaciones internas y externas con lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos sexistas.

3.2. Descripción de medidas

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Revisar y modificar, en su caso, lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente	Número de modificaciones llevadas a cabo	RRHH/ anual
Formación específica en materia de entrevistas de trabajo desde la perspectiva de igualdad de género para las personas que participan	Formación recibida (sí/no)	Responsable de formación / Cuando surja la necesidad
Supervisar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección	Resultado en el seguimiento anual del plan	Comisión de seguimiento/ anual

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Objetivo 2: Equilibrar y mantener la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos, subgrupos profesionales y niveles.		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
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.	Número de procesos con aplicación del criterio	RRHH / cuando surja la necesidad.

2. FORMACIÓN		
Objetivo 1: Mantener y perfeccionar la concienciación de la importancia de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Extender a toda la plantilla de la empresa la formación en materia de igualdad mediante acciones de formación obligatoria.	Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación obligatoria en materia de igualdad.	Responsable de formación/ anual
Formar y sensibilizar en materia de comunicación inclusiva a las personas responsables de contenidos, así como a las personas que participan en la publicación de dicho contenidos en la página web del Centro.	Porcentaje de la plantilla que realizan la formación obligatoria en materia de comunicación inclusiva.	Responsable de formación/ anual
Elaborar y mantener actualizada una oferta de formación a la plantilla, relativos a la perspectiva de género y la igualdad.	Número de acciones de formación relativas a la perspectiva de género y la igualdad	Responsable de formación/ Servicio de igualdad/ anual

2. FORMACIÓN		
Objetivo 2: Potenciar y garantizar el acceso de mujeres y hombres a la formación en condiciones de igualdad, motivando la participación en la planificación y en el desarrollo de las actividades formativas.		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan al desarrollo profesional en la empresa.	Sí/No	Responsable de formación/ continuamente

3. PROMOCIÓN		
Objetivo 1: Motivar y mantener la promoción del PDI en condiciones de igualdad		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la acreditación del PDI a niveles superiores.	SÍ/ NO	Subdirección de investigación / anual

3. PROMOCIÓN		
Objetivo 2: Revisar la política del PND especialmente en aspectos relativos a la promoción profesional y en atención a la igualdad de mujeres y hombres.		
MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Revisar las políticas del personal docente y personal no docente con perspectiva de género.	Política revisada SÍ / NO	Gerencia Plazo: 31/12/ 2026
Actualizar los criterios de evaluación y promoción del personal no docente para lograr la efectiva igualdad.	Criterios actualizados SÍ/ NO	Gerencia/ Plazo: 31/07/2027
Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la evaluación de desempeño y en la promoción profesional.	SÍ/ NO	Gerencia/ RRHH Plazo: continuamente

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1: Asegurar y mantener la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Implantar un registro operativo de todos los permisos disfrutados con perspectiva de género.	Registro implantado SÍ/ NO	RRHH Plazo: 31/12/2026
Asegurar un control efectivo de los registros de ausencias y justificaciones de las mismas en perspectiva de género	Fecha revisiones efectuadas	RRHH Plazo: 31/12/2026
Comprobar que los permisos solicitados y no concedidos no generan desigualdad entre hombres y mujeres.	Porcentaje de permisos no concedidos en relación a los permisos solicitados.	Comisión de seguimiento del plan / anualmente

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 2: Implementar las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos en perspectiva de género.

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Asegurar el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	SÍ / NO	Servicio de Prevención externo/ Delegados de Prevención/ continuamente
Difundir a la plantilla las medidas de prevención de riesgos laborales	Fecha de difusión	RRHH/ Comité de empresa/ anual
Analizar el informe anual de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	Informe anual de prevención de riesgos laborales analizado. SÍ/NO	Comisión de evaluación del plan/ anual
Estudiar posibles mejoras en las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	Número de mejoras propuestas	Servicio de Prevención externo/ Comité de empresa/anual

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 3: Documentar la política interna de desconexión digital prevista en la legislación desde la perspectiva de género.

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Aprobar la política interna relativa al entorno digital y desconexión con perspectiva de género	Política aprobada/ Sí / NO	Órgano de administración/ Plazo: 31/12/2026

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

Objetivo 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

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
Creación de una guía del Centro que recoja las medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y las disponibles en la empresa.	Fecha de creación	RRHH Plazo: 31/12/2026
Difundir y reiterar, al menos anualmente, la guía de medidas de conciliación del Centro.	Fecha de divulgación	Dirección de la empresa/ Comité de empresa/ anualmente

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

Objetivo 2: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
Concesión de permiso a la trabajadora al llegar al octavo mes de gestación	Fecha de difusión	Dirección de la empresa/ Gerencia/ RRHH Plazo: 31/12/ 2026

Ampliación del permiso de lactancia	Fecha de difusión	Dirección de la empresa/ Gerencia/ RRHH Plazo: 31/12/ 2026
Flexibilidad en el horario de la madre y/o del padre hasta los 3 años del hijo/a	Fecha de difusión	Dirección de la empresa/ Gerencia/ RRHH Plazo: 31/12/ 2026
Ayuda económica para gastos de guardería	Fecha de difusión	Dirección de la empresa/ Gerencia/ RRHH Plazo: 31/12/ 2026
Comprobar que los permisos solicitados y no concedidos no generan desigualdad entre hombres y mujeres.	Fecha de difusión	Dirección de la empresa/ Gerencia/ RRHH Plazo: 31/12/ 2026

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 1: Impulsar y mantener la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE/P LAZO
Identificar anualmente segmentaciones en las que las mujeres se encuentran con una presencia inferior al colectivo masculino y por debajo de los criterios de paridad recomendados, y definir planes de acción para reducir esas diferencias (actualmente el nivel V del PDI).	Número de segmentaciones identificadas.	Comisión de seguimiento del plan/ anualmente

7. RETRIBUCIONES

Objetivo 1: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres

MEDIDA / ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE/ PLAZO
Actualización y, en su caso, corrección del Registro salarial eliminando las posibles desigualdades que pudieran ser detectadas en el sistema retributivo.	Porcentaje de errores detectados, corregidos	Comisión de seguimiento del plan / anualmente
Vigilar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, eliminando en su caso la brecha salarial.	Número de brechas salariales detectadas y eliminadas	Comisión de seguimiento del plan / anualmente
Revisar criterios de concesión de complementos, garantizando que sean objetivos y neutros al género.	Porcentaje de criterios de concesión de complementos redefinidos	Comisión de seguimiento del plan / anualmente

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

Objetivo 1: Mantener un entorno libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en la empresa

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a través de acciones formativas	Porcentaje de la plantilla que ha recibido formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo	Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Plazo: 31/12/2026
Informar a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de actuaciones de información	Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Plazo: 31/12/2026

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

Objetivo 2: Aprobar y difundir el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género .

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE /PLAZO
Aprobar e implementar el protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Fecha de aprobación	Comisión de Seguimiento Plazo: 31/12/2026

9. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Objetivo 1: Asegurar la realización de comunicaciones internas y externas con lenguaje inclusivo e imágenes libres de estereotipos sexistas.

MEDIDA / ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE / PLAZO
Proporcionar herramientas para fomentar una comunicación no sexista ofreciendo formación en el uso de las guías adaptadas a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas.	Formación SÍ/ NO	Responsable de formación/ anualmente
Difundir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a las personas encargadas de la comunicación.	Fechas de difusión	Responsable de Igualdad/ anualmente
Revisión continua de la ejecución de la estrategia comunicativa.	Número de revisiones anuales	Comisión de Seguimiento/ continuamente
Fomentar acciones de visibilización de las mujeres que trabajan en la universidad y fomentar la presencia de expertas en eventos públicos.	Número de acciones llevadas a cabo	Responsable de Igualdad/ anualmente

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tras la aprobación de este II Plan de Igualdad y culminado el proceso para la elección de los representantes de los trabajadores de la empresa, se constituirá 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, se deberá realizar, en todo momento, 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 de seguimiento y evaluación presidida por la persona responsable de Igualdad de la empresa y compuesta por las personas relacionadas en el Anexo I de este documento, 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 citado Anexo I de este Plan de Igualdad.

5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se llevará a cabo la posible modificación del plan de igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020.

Las modificaciones deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y todas las discrepancias de interpretación quedarán reflejadas en las actas correspondientes y serán tenidas en cuenta para la elaboración de las nuevas medidas. Para su aprobación, la nueva media requerirá el acuerdo mayoritario de la Comisión.

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.

6. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

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 Negociadora del II del Plan de Igualdad, acuerdan aprobar este II Plan de Igualdad y, como prueba de conformidad, firman el presente documento en Sevilla a uno de junio de dos mil veintiséis.

Órgano de Administración de la empresa

Fdo: Carmen García Revilla

Fdo: Diego Gálvez Ochoa

Comisión negociadora

Representación de la empresa	Representación legal de las personas trabajadoras
Fdo: Rocío Gálvez García Fdo: Juan Gálvez García Fdo: Victoriano Gallego Arce	Fdo: Rosario Tienda Alguacil Fdo: María Elena Narváez Roediger Fdo: Rafael Revilla Álvarez

ANEXO CALENDARIO DE ACTUACIONES

Eje	Objetivo	MEDIDA	2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1	1	Revisar y modificar, en su caso, lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente		X				X				X				X		X
		Formación específica en materia de entrevistas de trabajo desde la perspectiva de igualdad de género para las personas que participan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Supervisar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección		X				X				X				X		X
	2	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.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	1	Extender a toda la plantilla de la empresa la formación en materia de igualdad mediante acciones de formación obligatoria.		X				X				X				X		X
		Formar y sensibilizar en materia de comunicación inclusiva a las personas responsables de contenidos, así como a las personas que participan en la publicación de dicho contenidos en la página web del Centro.		X				X				X				X		X
		Elaborar y mantener actualizada una oferta de formación a la plantilla, relativos a la perspectiva de género y la igualdad.		X				X				X				X		X
	2	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan al desarrollo profesional en la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	1	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la acreditación del PDI a niveles superiores.		X				X				X				X		X
	2	Revisar las políticas del personal docente y personal no docente con perspectiva de género.		X														
		Actualizar los criterios de evaluación y promoción del personal no docente para lograr la efectiva igualdad.				X												

Eje	Objetivo	MEDIDA	2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la evaluación de desempeño y en la promoción profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	1	Implantar un registro operativo de todos los permisos disfrutados con perspectiva de género.		X														
		Asegurar un control efectivo de los registros de ausencias y justificaciones de las mismas en perspectiva de género		X														
		Comprobar que los permisos solicitados y no concedidos no generan desigualdad entre hombres y mujeres.		X				X				X				X		X
	2	Asegurar el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Difundir a la plantilla las medidas de prevención de riesgos laborales		X				X				X				X		X
		Analizar el informe anual de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género		X				X				X				X		X
		Estudiar posibles mejoras en las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género		X				X				X				X		X
	3	Aprobar la política interna relativa al entorno digital y desconexión con perspectiva de género		X														
5	1	Creación de una guía del Centro que recoja las medidas de conciliación previstas en la legislación vigente y las disponibles en la empresa.		X														
		Difundir y reiterar, al menos anualmente, la guía de medidas de conciliación del Centro.		X				X				X				X		X
	2	Concesión de permiso a la trabajadora al llegar al octavo mes de gestación.		X														
		Ampliación del permiso de lactancia.		X														

Eje	Objetivo	MEDIDA	2026		2027				2028				2029				2030	
			3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
		Flexibilidad en el horario de la madre y/o del padre hasta los 3 años del hijo/a.		X														
		Ayuda económica para gastos de guardería		X														
		Comprobar que los permisos solicitados y no concedidos no generan desigualdad entre hombres y mujeres.		X														
6	1	Identificar anualmente segmentaciones en las que las mujeres se encuentran con una presencia inferior al colectivo masculino y por debajo de los criterios de paridad recomendados, y definir planes de acción para reducir esas diferencias (actualmente el nivel V del PDI).		X				X				X				X		X
7	1	Actualización y, en su caso, corrección del Registro salarial eliminando las posibles desigualdades que pudieran ser detectadas en el sistema retributivo.		X				X				X				X		X
		Vigilar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, eliminando en su caso la brecha salarial.		X				X				X				X		X
		Revisar criterios de concesión de complementos, garantizando que sean objetivos y neutros al género.		X				X				X				X		X
8	1	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a través de acciones formativas		X														
		Informar a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		X														
	2	Aprobar e implementar el protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.		X														

			2026		2027				2028				2029				2030	
Eje	Objetivo	MEDIDA	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
9	1	Proporcionar herramientas para fomentar una comunicación no sexista ofreciendo formación en el uso de las guías adaptadas a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas.		X				X				X				X		X
		Difundir las guías de uso no sexista del lenguaje escrito y audiovisual a las personas encargadas de la comunicación.		X				X				X				X		X
		Revisión continua de la ejecución de la estrategia comunicativa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Fomentar acciones de visibilización de las mujeres que trabajan en la universidad y fomentar la presencia de expertas en eventos públicos.		X				X				X				X		X