



VERITATIS VERBUM COMMUNICANTES

UNIVERSIDAD SAN DÁMASO

**PLAN DE IGUALDAD  
UNIVERSIDAD ECLESIAÍSTICA  
SAN DÁMASO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	4
Características generales de la empresa .....	4
Comisión negociadora.....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	8
Objetivos del Plan de Igualdad .....	9
Elaboración de encuesta.....	10
Informe de diagnóstico .....	11
Análisis cuantitativo del informe de diagnóstico .....	11
Análisis cualitativo del informe de diagnóstico.....	15
5. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
Selección y contratación .....	18
Clasificación profesional .....	19
Formación .....	19
Promoción profesional .....	20
Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	21
Infrarrepresentación femenina .....	21
Retribución.....	22
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género .....	23
6. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
Calendario de implantación de actuaciones.....	25
Calendario de seguimiento y evaluación .....	26
7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS .....	27

## 1. INTRODUCCIÓN

El marco normativo del Plan de Igualdad de la Universidad Eclesiástica san Dámaso (en adelante, UESD) se fundamenta en el conjunto de leyes, regulaciones y directrices que establecen la obligación y las directrices para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de género y garantizar un entorno inclusivo y equitativo.

El Plan de Igualdad de la UESD se fundamenta en la Constitución Española, que en su artículo 14 garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación por diversas razones. Además, incorpora otras leyes clave como la Ley Orgánica 3/2007, que promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este marco también incluye lo establecido en el XIV Convenio colectivo de centros de educación universitaria e investigación y en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad del Ministerio de Trabajo.

El marco normativo es una herramienta esencial para garantizar que la UESD cumpla con su compromiso de cumplir con el Plan de igualdad. Su aplicación contribuye no solo al bienestar de la comunidad universitaria, sino también al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.

La UESD, en su compromiso con los principios de igualdad y no discriminación, ha asumido la responsabilidad de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que responda a las necesidades y retos actuales de su comunidad educativa. Este compromiso se enmarca en el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el marco normativo nacional e internacional, y en la convicción de que la igualdad de trato y de oportunidades es un pilar fundamental para garantizar un entorno justo, inclusivo y sostenible.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad ha seguido un enfoque riguroso y participativo, comenzando con un diagnóstico exhaustivo de la situación actual en materia de igualdad dentro de la UESD. Este diagnóstico ha permitido identificar posibles áreas de mejora que afectan tanto al personal docente, al personal de administración y servicios y al alumnado. Se han definido objetivos concretos orientados a la promoción de la igualdad en todos los niveles de la institución.

Para alcanzar estos objetivos, el Plan de Igualdad establece una serie de estrategias y medidas específicas. Estas incluyen la implementación de programas de sensibilización y formación en igualdad de género, el desarrollo de protocolos para prevenir y actuar frente a situaciones de acoso o violencia de género, y la promoción activa de la conciliación de la vida laboral, académica y personal de todas las personas que forman parte de la institución.

Asimismo, el Plan contempla un sistema de seguimiento y evaluación continuo, que permitirá medir el impacto de las medidas adoptadas, identificar nuevas áreas de intervención y garantizar que los objetivos planteados se cumplan de manera efectiva. Este sistema incluirá indicadores cuantitativos y cualitativos que aseguren una monitorización transparente y acorde con los estándares establecidos por las normativas vigentes.

En definitiva, el Plan de Igualdad de la UESD no solo representa un cumplimiento legal, sino también un compromiso institucional con la transformación hacia una comunidad universitaria más equitativa, diversa y respetuosa con los derechos de todas las personas.

## 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

### Características generales de la empresa

La Universidad Eclesiástica San Dámaso (UESD), ubicada en Madrid, es una institución académica del Arzobispado de Madrid y se dedica a la formación teológica, canónica, filosófica y humanística, con un enfoque particular en la preparación de sacerdotes, religiosas y religiosos, y laicas y laicos comprometidos con la misión de la Iglesia. Su oferta educativa abarca grados, másteres y doctorados en áreas como Teología, Derecho Canónico, Filosofía, Literatura Cristiana y Clásica, y Ciencias Religiosas, además de títulos propios y cursos de formación permanente.

El 25 de julio de 2011 la Congregación para la Educación Católica erigió canónicamente la Universidad Eclesiástica San Dámaso que está constituida por las Facultades de Teología, Filosofía, Derecho Canónico y Literatura Cristiana y Clásica y el Instituto Superior de Ciencias Religiosas. La Facultad de Teología San Dámaso nació el año 1996 como una institución académica de la Archidiócesis de Madrid con personalidad jurídica propia. Fue erigida por la Congregación para la Educación Católica el 19 de septiembre de dicho año. Bajo el patrocinio de la Facultad de Teología quedó el Instituto Superior de Ciencias Religiosas, erigido de nuevo el 21 de agosto de 2010 y por último en 2012 como Instituto Superior de Ciencias Religiosas con dos secciones, presencial y a distancia. Después de la Facultad de Teología, la Congregación para la Educación Católica fue erigiendo los distintos Centros:

- Derecho Canónico: el 6 de noviembre del 2007 erigió el Instituto de Derecho Canónico San Dámaso. Procedente de este, erigió, el 24 de enero de 2011, la Facultad de Derecho Canónico.
- Facultad de Filosofía San Dámaso: el 15 de agosto de 2008.
- Facultad de Literatura Cristiana y Clásica San Justino: el 25 de julio de 2010.

La UESD también promueve la investigación y la difusión del conocimiento, diversas cátedras extraordinarias y publicaciones especializadas. Además, ofrece programas de movilidad académica y colabora con instituciones nacionales e internacionales para enriquecer la experiencia educativa de sus estudiantes y profesores.

Comprometida con la formación integral, la UESD busca preparar a sus estudiantes para que puedan responder con competencia y espíritu cristiano a las necesidades del mundo actual, promoviendo valores de igualdad, respeto y servicio a la sociedad.

La UESD ha constituido una Comisión de Igualdad que será la encargada de elaborar programas para el desarrollo de las acciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que comprenden la actividad educativa, formativa y de administración. En la reunión del 5 de marzo de 2024, los representantes del Comité de Empresa y de la Empresa acordaron constituir la comisión negociadora del Plan de Igualdad, siendo esta comisión la encargada, entre otras funciones, de elaborar la propuesta del Plan de Igualdad para que sea aprobado por la autoridad competente.

Para llevar a cabo este proceso la Comisión de Igualdad ha diseñado un calendario de trabajo para acometer las siguientes etapas:

1. Informar al personal de la Universidad sobre el compromiso adoptado para desarrollar un plan de Igualdad.
2. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de Oportunidades en la política de la Universidad y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
3. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
4. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

6. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Universidad, y promover su implantación.

Este proceso finalizó con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad el 5 de marzo de 2025.

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón Social	Universidad Eclesiástica san Dámaso					
NIF	R2801022A					
Domicilio Social	c/Jerte, 10 - Madrid					
Año de Constitución	2011					
Telf.	913644010					
Sitio web	www.sandamaso.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación superior					
CNAE	8543					
Descripción de la actividad	Educación Universitaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	42	Hombres	19	Total	61
Centros de trabajo	- Jerte, 10 - Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5

### Comisión negociadora

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la UESD constituida por:

- En representación de la empresa:

Raúl Orozco Ruano	secretario.general@sandamaso.es	Secretario General	Representación de la empresa
Héctor González de la Canal	desarrollo.promocion@sandamaso.es	Desarrollo y Promoción	Representación de la empresa

- Por parte de la representación de la **plantilla**:

Sonia Ortega Sandeogracias	soniaortega@sandamaso.es	PDI	Representación de las personas trabajadoras (Comité de Eempresa)
Ana M <sup>a</sup> Sánchez Carmena	anamaria.sanchez@sandamaso.es	PAS	Representación de las personas trabajadoras (Comité de Eempresa)

La Comisión Negociadora acuerda el 5 de marzo de 2024 que se nombre Presidenta de entre sus integrantes a Ana María Sánchez Carmena y Secretario a Héctor González de la Canal. Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

Las competencias de la Comisión Negociadora son:

- Velar para que en la UESD se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la UESD sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la UESD y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico y su presentación ante la Junta de Gobierno de la UESD.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas

que se propongan para la negociación.

- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la UESD, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad compromete a todos los miembros de la UESD en todo ámbito territorial y mientras dure su vinculación con la propia UESD.

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de la UESD, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en la Comunidad de Madrid, dado que el centro de trabajo de la UESD y donde su personal desarrolla sus actividades académicas se halla en Madrid, c/Jerte, 10, 28005.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 5 de marzo de 2025 al día 5 de marzo de 2029.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la UESD.

### 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del informe, las personas que integran la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

## Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos que se han perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la UESD** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la Universidad.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

En definitiva, la realización del diagnóstico ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la Universidad. Además, permite prepararse para futuros cambios y dar respuesta a las

necesidades del personal y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

## Elaboración de encuesta

Se ha elaborado una encuesta dirigida al personal con relación laboral en la Universidad Eclesiástica San Dámaso, que debía responderse de forma voluntaria, individualizada y anónima. El cuestionario de la encuesta se preparó siguiendo el documento guía del *“Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras”* incluido en el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa del Instituto de la Mujer*. En el se plantearon las siguientes cuestiones:

- ¿En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?
- ¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?
- ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?
- ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?
- ¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?
- ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre?
- ¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?
- ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?
- ¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?
- ¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?
- ¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?
- ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?

- ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?
- ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?
- Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

Una vez recogidos los datos de la encuesta se procedió a su procesamiento y análisis de la Información recogida. Con dicho análisis se procedió, junto al informe retributivo, a identificar las acciones a realizar y que están determinadas en el plan de actuación.

## Informe de diagnóstico

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización del diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1.3 del Anexo del RD 901/2020.

La UESD ha utilizado la Herramienta de Análisis Cuantitativo y de Registro Retributivo que proporciona el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España en su página web como Herramientas para la Igualdad.

Los datos sobre los que se ha realizado el informe de diagnóstico son los correspondientes al ejercicio 2023 y ha sido elaborado por la una empresa externa especializada.

Se ha segmentado por sexo, edad y colectivo al que pertenece cada una de las personas que trabaja en la UESD (datos proporcionados por el Departamento de administración). Los datos quedan recogidos en el Informe retributivo y auditoría retributiva.

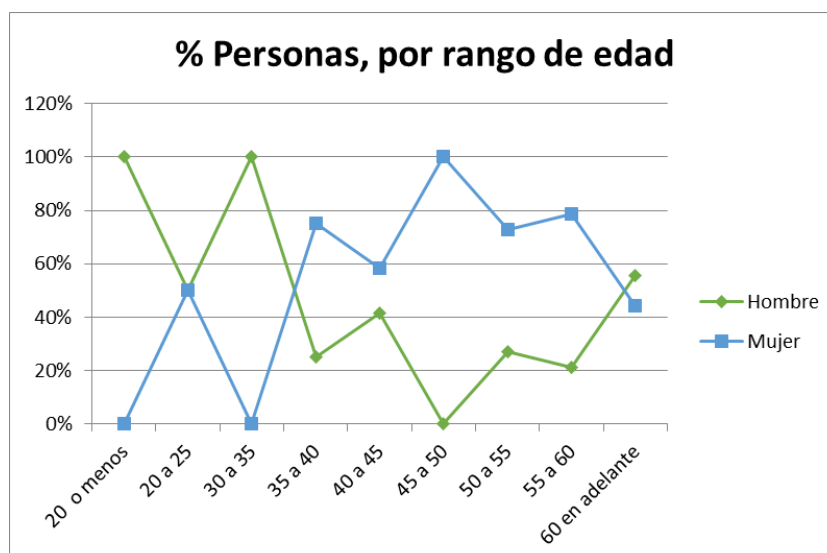
## Análisis cuantitativo del informe de diagnóstico

### Distribución de la plantilla por sexo

La UESD tiene una plantilla de 66 personas, de las cuales 45 son mujeres y 21 hombres, representando un 68% y 32%, respectivamente. Se considera equilibrada una composición no superior al 60% en alguno de los géneros. Por ello, la UESD según ese criterio podría determinarse que tiene una plantilla desequilibrada.

### Distribución de la plantilla por edad y antigüedad

La plantilla por edad presenta una asimetría relativa a que el rango de edad más frecuente en las mujeres es superior a 40 años, mientras que en el caso de los hombres presenta una mayor frecuencia en el rango menor de 40 años. Se presenta a continuación el gráfico con la distribución por rango de edad.



El 50% de la plantilla presenta una antigüedad superior a 5 años, siendo el 70% mujeres y 30% hombres. Respecto al otro 50% de la plantilla con una antigüedad inferior a 5 años, la distribución por sexo presenta un 66% de mujeres y un 34% hombres, evidenciando que la tendencia de la contratación no ha variado.

#### Distribución de la plantilla por clasificación profesional y tipo de contratación

El 97% de la plantilla tiene un contrato indefinido, siendo la relación entre hombres y mujeres la relativa a la distribución por sexo de la UESD. El 55% de las personas tiene una jornada completa, siendo el 30% hombres y el 70% mujeres. En el caso de la jornada parcial, la relación es de un 33% en el caso de los hombres y de un 67% en el caso de las mujeres. En el caso de las personas de la plantilla que se encuentran bajo la categoría de personal de administración y servicios el 100% tiene un contrato indefinido y en el caso de los profesores presentan, mayoritariamente, un contrato parcial.

#### Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Personas por Puesto, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Jefe Negociado	1	5	6
Oficial Administrativo	1	3	4
Jefe Sección		3	3
Responsable Departamento	2	1	3
Bibliotecario/Facultativo		2	2
Ayudante Biblioteca		5	5
Enc. Serv. Gnrales	1		1
Titulado Superior	2	3	5
Subjefe Negociado		1	1
Operador	2	1	3
Técnico TIC	1		1

Contratado Doctor	7	9	16
Adjunto	2	2	4
Colaborador Licenciado		8	8
Catedrático	1		1
Autoridad Académica	1	1	2
Auxiliar Administrativo		1	1
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>66</b>

La clasificación profesional viene establecida por el Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, diferenciando entre Personal docente e investigador (PDI) y Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PAS) en función de las características de cada puesto y según el área dentro de la UESD.

<b>% por Area, según sexo</b>			
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total general</b>
<b>☐ PAS - Administración</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	0%	100%	100%
Responsable Departamento	100%	0%	100%
Titulado Superior	50%	50%	100%
<b>☐ PAS - Biblioteca</b>	<b>11%</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>
Oficial Administrativo	100%	0%	100%
Bibliotecario/Facultativo	0%	100%	100%
Ayudante Biblioteca	0%	100%	100%
Subjefe Negociado	0%	100%	100%
<b>☐ PAS - Gestión Institucional</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Responsable Departamento	0%	100%	100%
<b>☐ PAS - Informática</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
Operador	67%	33%	100%
Técnico TIC	100%	0%	100%
<b>☐ PAS - Oficina Calidad/Informát</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	100%	0%	100%
<b>☐ PAS - Publicaciones</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	0%	100%	100%
Auxiliar Administrativo	0%	100%	100%
<b>☐ PAS - Secretaría de Alumnos</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	0%	100%	100%
Oficial Administrativo	0%	100%	100%
Jefe Sección	0%	100%	100%
<b>☐ PAS - Secretarías Dirección</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	0%	100%	100%
Jefe Sección	0%	100%	100%
<b>☐ PAS - Servicios Institucionales</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>
Jefe Negociado	0%	100%	100%
Oficial Administrativo	0%	100%	100%
Responsable Departamento	100%	0%	100%
Enc. Serv. Gnrales	100%	0%	100%
Titulado Superior	0%	100%	100%
<b>☐ PDI</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>
Titulado Superior	50%	50%	100%
Contratado Doctor	44%	56%	100%
Adjunto	50%	50%	100%
Colaborador Licenciado	0%	100%	100%
Catedrático	100%	0%	100%
Autoridad Académica	50%	50%	100%
<b>Total general</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>

## **Nivel de formación por sexo**

El 89% de la plantilla dispone de un nivel de estudios universitarios equivalente al graduado/a, licenciado/a y doctorado/a. El resto de la plantilla tiene un nivel de estudio de grado medio de formación profesional específica.

**Evolución en la promoción y selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.** Durante el ejercicio 2023, se contrató a 4 personas, 2 mujeres y 2 hombres, y se promocionó a 2 mujeres.

**Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.**

La UESD dispone del correo electrónico para la información interna entre los miembros de la comunidad universitaria; profesores, alumnos y personal de administración y servicios. Además, presenta la información más relevante para cada comunidad a través de su portal correspondiente, al que se accede a través de la página web de la UESD.

Para la comunicación externa, los principales medios de comunicación son el correo electrónico y las redes sociales. La UESD no dispone de una política de lenguaje sexista para la generación de escritos generales y comunicaciones con la comunidad académica.

## **Análisis cualitativo del informe de diagnóstico**

Se presenta la información más relevante en los ámbitos que recoge el Plan de Igualdad.

### **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

En los últimos años se ha contratado a 20 personas, de las cuales 12 son mujeres y 8 son hombres. De las 20 personas, 18 pertenecen al cuerpo docente y 2 son personal de administración, estos últimos 2 hombres en el departamento de informática.

En el caso de los 18 profesores, 11 fueron para el puesto de Contratado/a Doctor y 7 para Colaborador/a Licenciado.

Durante el ejercicio 2023 hubo 4 bajas, tres de ellas a petición del trabajador y una por finalización del contrato. En este caso, las 4 bajas corresponden a hombres.

La UESD no dispone de un protocolo o procedimiento de selección y contratación escrito, pero sí sigue un procedimiento diferenciado en personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). En todos los casos, la contratación debe recibir el visto bueno de la Junta de Gobierno de la UESD atendiendo a las necesidades laborales y administrativas de la Universidad y a la demanda de profesores para las materias de los

planes de estudio de los Centros Académicos.

El plan de formación para el profesorado es el establecido por los órganos colegiales dentro de la oferta formativa permanente y se enmarca en la asistencia a jornadas y cursos de actualización docente. Para el PAS, desde la Secretaría General se establece el plan formativo anual tras recibir las peticiones de los trabajadores. En ella se tienen también en cuenta las necesidades transmitidas por los responsables de departamento o de sección, los cambios organizativos, las necesidades específicas del puesto de trabajo, la normativa laboral de formación y las peticiones individuales.

La formación está abierta a toda la plantilla y se dota con una partida presupuestaria detallada en las cuentas anuales de la UESD. Además, la UESD ofrece la formación en materia de seguridad y salud que establece la normativa a todas las personas de nueva incorporación.

Concretamente, durante el ejercicio 2023, 18 personas recibieron un curso de ofimática avanzada, de las cuales 14 son mujeres y 4 hombres. La UESD ofrece también anualmente cursos en idiomas a las personas de la plantilla.

#### **Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.**

A nivel retributivo, la UESD ha realizado la valoración de puestos de trabajo de igual valor en función del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y de las categorías establecidas en el convenio colectivo de aplicación, de la siguiente manera:

- Escala 08: Autoridades Académicas
- Escala 07: Profesores catedráticos
- Escala 06: Responsable de Departamento
- Escala 04: Titulado Superior / Bibliotecario facultativo / Analista / Jefe de sección / Técnico TIC + Profesores no catedráticos
- Escala 03: Jefe y subjefe de Negociado + Ayudante de Biblioteca / Encargado de Servicios Generales
- Escala 02: Administrativos / Operadores / auxiliares + Profesores ayudantes

La retribución salarial está directamente enmarcada en el convenio colectivo en el cálculo del salario base y de los complementos por categoría y cargo, tanto para profesorado como para personal de administración y servicios. En el caso de complementos por productividad y responsabilidad que no están directamente reflejados en el convenio y que son establecidos por la política de retribución de la UESD, están asimilados a los complementos del convenio.



A nivel retributivo, la auditoría se ha realizado por una empresa, estando el informe a disposición de la Comisión negociadora.

### **Condiciones de trabajo.**

El 61% de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, el 12% un contrato con más del 50% de la jornada y el 27% restante con un contrato parcial de menos del 50% de la jornada. En el caso de la jornada completa, el 32,5% son hombres y el 67,5% mujeres. Para los contratos parciales, el 30% son hombres y el 70% mujeres.

El horario de los profesores y profesoras se encuentra establecido por el calendario lectivo de las asignaturas que imparten y para el PAS el horario que se ofrece es el continuo. La UESD no ofrece trabajo a turnos.

La UESD cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno que integra las cuatro especialidades: seguridad laboral, higiene laboral, ergonomía y psicosocial y medicina laboral. La documentación generada tiene en cuenta la perspectiva de género y con consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

El 4,5% del total de la plantilla tiene reducción de jornada: dos personas por guarda legal de menor de 12 años y una persona por cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo.

Las personas trabajadoras de la UESD tienen la posibilidad de teletrabajar por conciliación de la vida familiar y laboral, según normativa que aprueba anualmente la Junta de Gobierno. Además, existe flexibilidad en el horario de entrada y salida.

La UESD destina una cantidad mensual a los trabajadores con hijos menores de 18 años.

### **Infrarrepresentación femenina.**

La UESD ha analizado la información referida al número de trabajadores que están dentro de las agrupaciones clasificadas en el estudio en función del sexo para la identificación de posibles infrarrepresentaciones femeninas en alguna de las cinco agrupaciones. De la auditoría se extrae que las únicas agrupaciones que arrojan una infrarrepresentación femenina son las de Profesor Catedrático y Responsable de Departamento. Esto se debe, principalmente, a que los profesores que han presentado su candidatura al proceso de cátedra son mayoritariamente hombres.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

La UESD no dispone de un protocolo prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

## 5. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

De conformidad con el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de la encuesta, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Puede consultarse el plazo de ejecución de cada medida y el seguimiento en el cronograma descrito en el calendario de actuaciones

### Selección y contratación

**Objetivo: Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**

#### Medida 1

Formar en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

#### Descripción

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe estar formada en materia de igualdad según la normativa vigente.

**Responsable:** Secretaría General de la UESD

**Destinatarios:** Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

#### Indicadores

- Relación de personas relacionadas con los procesos de selección que han recibido formación

**Objetivo: Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres**

#### Medida 2

Elaborar un informe anual con las nuevas incorporaciones y bajas del PDI y del PAS.

#### Descripción

En cada uno de los casos, indicar la causa, edad, tipo de contrato y jornada, agrupación y puesto de trabajo

**Responsable:** Secretaría General.

**Destinatarios:** Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**Indicadores:**

- Informe anual

### Clasificación profesional

**Objetivo:** Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

#### Medida 3

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

#### Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**Responsable:** Secretaría General de la UESD

**Destinatarios:** Comité de empresa de la UESD

**Indicadores**

- Base de datos accesible.
- Evolución del número de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

### Formación

**Objetivo:** Sensibilizar y formar sobre la igualdad de trato y oportunidades

#### Medida 4

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Realizar una formación que contemple la materia de igualdad y género para las personas que participan en los procesos de selección.

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la Comisión de Seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

## Descripción

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se facilitará una formación obligatoria al inicio de la contratación sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como principales actores en selección y gestión de personal, también se formará a las personas integrantes del departamento de personal.

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

**Responsable:** Secretaría General.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## Indicadores:

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

## Promoción profesional

**Objetivo:** Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

### Medida 5

Difundir a todo el personal, los criterios objetivos, no discriminatorios y abiertos que se utilizan para promocionar internamente.

## Descripción

Definir los criterios de promoción interna para el cuerpo docente a través del protocolo aprobado para el Sistema de Acreditación del Profesorado (SAP) y establecer las competencias necesarias para la promoción interna del PAS. Publicar el procedimiento que incluirá los aspectos a tener en cuenta para conseguir que el proceso de selección sea objetivo, no discriminatorio y que asegure la igualdad de oportunidades.

**Responsable:** Secretaría General y Departamento de Calidad (SAP)

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## Indicadores

- Número de informes generados por el SAP
- Nº de personas que conocen los criterios objetivos para promocionar internamente.

## Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo: Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

### Medida 6

Dar a conocer las medidas de conciliación y beneficios sociales facilitando el acceso a todas las personas de la UESD.

### Medida 7

Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

### Descripción

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.

**Responsable:** Secretaría General.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### Indicadores

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.
- Porcentaje de utilización plantilla/mujeres.
- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.

## Infrarrepresentación femenina

**Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres de la UESD**

### Medida 8

Elaboración de un informe anual con el análisis por puesto según sexo y evaluación

ateniendo a las agrupaciones de la UESD.

### **Descripción**

Realizar un estudio y el posterior seguimiento a la clasificación por puesto.

**Responsable:** Secretaría General

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

### **Indicadores**

- Informe anual con distribución de la plantilla por sexo, puesto de trabajo, departamento y agrupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

### **Retribución**

**Objetivo:** Garantizar la equidad salarial.

### **Medida 9**

Revisar la descripción y la valoración de los puestos de trabajo para garantizar la objetividad de la retribución económica basada en el convenio colectivo y en un sistema de complementos objetivos por el desempeño de tareas sin que exista discriminación entre hombres y mujeres.

### **Descripción**

Realizar un estudio y el posterior seguimiento al sistema de retribución del personal laboral, atendiendo especialmente a detectar posibles brechas salariales entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional recogido en el convenio colectivo.

**Responsable:** Secretaría General

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
-

## Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

**Objetivo:** Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

### Medida 10

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla para que sea conocida por toda la plantilla.

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Formación de la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo

Sensibilizar a toda la plantilla, mujeres y hombres, sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y el respeto mutuo.

Seguimiento de las denuncias e inquietudes de las personas trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Elaboración del informe anual de acoso, con el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.

### Descripción

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección de la Universidad con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la Universidad contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

**Responsable:** Rectorado.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.
- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones y fecha de revisión.
- Número de denuncias existentes.
- Informe anual de acoso

## 6. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente documento establece el procedimiento para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con el objetivo de garantizar su correcta implementación y efectividad en la UESD. A través de este seguimiento, se identificarán avances, áreas de mejora y posibles ajustes necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad tiene como objetivos verificar el cumplimiento de las medidas contempladas, analizar el impacto de las acciones implementadas en la UESD, detectar desviaciones y proponer acciones correctivas, así como asegurar la mejora continua en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El seguimiento se llevará a cabo mediante la recopilación y análisis de información relevante, utilizando los indicadores cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad, como el porcentaje de representación por género, brecha salarial, número de acciones formativas llevadas a cabo y la realización periódica de encuestas. Además, se elaborarán informes periódicos anuales sobre el grado de cumplimiento de las medidas establecidas y se celebrarán reuniones periódicas de la Comisión de seguimiento para revisar los avances y desafíos del plan. Asimismo, se propondrán mejoras y ajustes a las acciones según las necesidades detectadas.

La Comisión de seguimiento estará formada por Sonia Ortega, Ana María Sánchez, Héctor González y Raúl Orozco.



## Calendario de implantación de actuaciones

MEDIDAS	2025		2026		2027		2028	
	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem
Medida 1: Formación contratación								
Medida 2: Informe altas y bajas								
Medida 3: Base clasificación (prioritaria)								
Medida 4: Formación plantilla (prioritaria)								
Medida 5: promoción interna								
Medida 6: medidas conciliación (prioritaria)								
Medida 7: mejora condiciones								
Medida 8: análisis puesto								
Medida 9: retribución económica (prioritaria)								
Medida 10: acoso sexual (prioritaria)								

## Calendario de seguimiento y evaluación

	2025		2026		2027		2028	
	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem	1º Sem	2º Sem
Reunión planificación								
Reunión Informe seguimiento								
REVISIÓN DE ACCIONES								
Medida 1: Formación contratación								
Medida 2: Informe altas y bajas								
Medida 3: Base clasificación								
Medida 4: Formación plantilla								
Medida 5: promoción interna								
Medida 6: medidas conciliación								
Medida 7: mejora condiciones								
Medida 8: análisis puesto								
Medida 9: retribución económica								
Medida 10: acoso sexual								

## 7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de conflictos laborales y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid” de 17 de mayo de 2023 (BOCM 9 de junio de 2023). o regulación o acuerdo que lo sustituya.