universidad SANJORGE GRUPO SANVALERO

III Plan de Igualdad de Oportunidades

Universidad San Jorge

Contenido

Contexto institucional y compromiso de la Universidad 3

Estructura del III Plan de Igualdad 4

1.- Ámbito normativo 5

2. Definición y conceptos básicos 6

3. Partes que lo conciertan 8

4. Ámbito personal, territorial y temporal 8

4.1. Ámbito personal 9

4.2. Ámbito territorial 9

4.3. Ámbito temporal 9

5. Diagnóstico de situación y auditoría retributiva 9

6. Objetivos 13

7. Plan de acción 14

Área 1: Acceso y Selección 15

Área 2: Formación 16

Área 3: Promoción y desarrollo profesional 17

Área 4: Retribución 18

Área 5: Conciliación y corresponsabilidad 19

Área 6: Comunicación y lenguaje inclusivo 20

Área 7: Prevención y actuación frente al acoso 21

Área 8: Salud laboral y prevención de riesgos con enfoque de género 22

Área 9: Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI 23

8. Seguimiento, evaluación y revisión 24

9. Registro, comunicación y difusión 24

10. Comisión de seguimiento 25

11. Procedimiento de modificación 25

Anexo I Modelo de seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades 26

Contexto institucional y compromiso de la Universidad

La Universidad San Jorge asume como principio irrenunciable la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a la diversidad en todos los ámbitos de su actividad docente, investigadora y de gestión. Consciente de su función social y de la trascendencia formativa de la institución, la Universidad entiende que la igualdad de oportunidades constituye un valor estratégico, inseparable de la excelencia académica y de la responsabilidad social universitaria.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades se elabora con perspectiva de género, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, y con perspectiva interseccional, para tener en cuenta cómo otros factores (edad, origen, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc.) interactúan con el género y generan desigualdades múltiples.

En el marco de este Plan, se incluyen medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI, así como a promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y de género.

Este III Plan de Igualdad de Oportunidades (2025-2029) se elabora conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 (registro y contenido de los planes de igualdad), al Real Decreto 902/2020 (igualdad retributiva) y al Real Decreto 1026/2024, que refuerza la obligación de incorporar en las políticas de igualdad la protección y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. El Plan se estructura de acuerdo con la Guía para la elaboración de planes de igualdad del Instituto de las Mujeres.

El documento se fundamenta en el diagnóstico actualizado de la situación de igualdad en la Universidad San Jorge (2024), cuyos resultados permiten identificar fortalezas, áreas de mejora y retos para los próximos años. El Plan también integra el Protocolo de Actuación frente al Acoso aprobado en julio de 2025, cuyo espíritu impregna este texto: la Universidad se compromete a garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso o violencia, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y puedan desarrollar plenamente su potencial.

El Código Ético del Grupo San Valero proclama su adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su interpretación acorde con el Magisterio de la Iglesia, y se compromete en su cumplimiento. En este sentido, se señala que todos los empleados disfrutarán de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional, y se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados tanto en el aspecto profesional como en el personal.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad San Jorge persigue:

- Avanzar hacia la igualdad real y efectiva en todos los procesos y niveles.

- Erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Fomentar una cultura universitaria corresponsable, que facilite la conciliación y el desarrollo profesional en condiciones equitativas.
- Sensibilizar y formar en valores de igualdad, respeto y diversidad.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren la mejora continua.

La Universidad San Jorge considera este Plan como una herramienta viva, sujeta a evaluación, revisión y mejora constante, y un compromiso público ante su comunidad y la sociedad aragonesa de seguir construyendo una institución plural, inclusiva y referente en igualdad.

Estructura del III Plan de Igualdad

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad San Jorge (2025-2029) se configura como un documento integral y coherente con las exigencias legales vigentes. Su contenido se organiza en los siguientes apartados:

1. Ámbito normativo

Recoge todas las referencias legales y normativas aplicables al Plan.

2. Definición y conceptos básicos

Incluye los principios y conceptos fundamentales que orientan la interpretación del Plan.

3. Partes que lo conciertan

Identificación de la Fundación Universidad San Jorge y de la representación legal de las personas trabajadoras que participan en la negociación y firma del Plan.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

Determina las personas y centros de la Universidad a las que es aplicable el Plan, así como su duración.

5. Diagnóstico de situación y auditoría retributiva

Presenta los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, la identificación de áreas de mejora y los resultados de la auditoría retributiva.

6. Objetivos

Define los objetivos que guiarán la actuación durante la vigencia del Plan, incorporando la perspectiva interseccional.

7. Plan de acción

Contiene las medidas y actuaciones concretas estructuradas por áreas:

- Acceso y selección
- Formación
- Promoción y desarrollo profesional
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Comunicación y lenguaje inclusivo
- Prevención y actuación frente al acoso
- Salud laboral y prevención de riesgos con enfoque de género
- Igualdad y no discriminación LGTBI

Para cada medida se especifican indicadores, responsables y cronograma de implantación.

8. Seguimiento, evaluación y revisión

Describe la composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad, los procedimientos de evaluación, los indicadores y la periodicidad de los informes, así como los mecanismos para la revisión y mejora continua del Plan.

9. Registro, comunicación y difusión

Incluye los requisitos de inscripción en el Registro de Planes de Igualdad, los canales de comunicación y la accesibilidad del documento a toda la plantilla.

10. Comisión de Seguimiento

Establece la composición, funciones y régimen de trabajo de la comisión encargada de verificar el cumplimiento de las medidas.

11. Procedimiento de modificación

Determina las causas y el procedimiento formal para modificar total o parcialmente el Plan antes de la finalización de su vigencia.

1.- Ámbito normativo

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Universidad San Jorge (2025-2029) se sustenta en el marco legal español y europeo que reconoce y garantiza la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, así como la protección frente a toda forma de discriminación. Entre las principales referencias normativas destacan:

- Constitución Española (1978). Artículo 14: principio de igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículo 9.2: mandato a los poderes públicos para promover las condiciones que aseguren que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.
- Normativa de la Unión Europea
- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece el deber de elaborar planes de igualdad en las empresas con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Determina los contenidos mínimos, procedimientos de negociación, vigencia, seguimiento y obligación de inscripción.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Obliga a realizar registros retributivos y auditorías salariales con perspectiva de género.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI. Refuerza la prohibición de discriminación por razón de identidad o expresión de género y orientación sexual, estableciendo medidas de protección en el ámbito educativo y laboral.
- Real Decreto 1026/2024, de 26 de noviembre, por el que se desarrollan medidas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Impone la incorporación de la perspectiva LGTBI en los planes de igualdad y en las políticas de prevención del acoso y discriminación.

Este marco legal obliga a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, adoptar medidas de acción positiva cuando sea necesario, implantar mecanismos de prevención y actuación frente al acoso y proteger la diversidad afectivo-sexual y de género en todos sus ámbitos de actuación.

El presente Plan responde a estas exigencias, integrando la perspectiva de género, la perspectiva interseccional y la no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, en coherencia con las políticas institucionales de la Universidad.

2. Definición y conceptos básicos

El Plan de Igualdad de la Fundación Universidad San Jorge se concibe como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

Universidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Este marco conceptual orienta la interpretación, aplicación y evaluación del Plan. A tal fin, se adoptan las siguientes definiciones:

Igualdad de trato: principio por el que se reconoce la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, estado familiar, maternidad o paternidad, orientación sexual, identidad o expresión de género.

Igualdad de oportunidades: acceso en condiciones de equidad a los recursos, derechos, deberes y responsabilidades, de modo que mujeres y hombres puedan desarrollar plenamente sus capacidades.

Discriminación directa: situación en la que una persona recibe un trato menos favorable que otra en circunstancias comparables, por razón de sexo.

Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan en desventaja particular a personas de un sexo frente a otras, salvo justificación objetiva.

Acción positiva: medidas específicas orientadas a corregir situaciones de desigualdad de hecho y a favorecer la igualdad real y efectiva.

Conciliación y corresponsabilidad: equilibrio en el reparto de responsabilidades personales, familiares y profesionales, garantizando el ejercicio de los derechos laborales y la igualdad en la asunción de cargas de cuidado.

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.

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

Acoso psicológico o moral: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Diversidad sexual y de género: reconocimiento de la pluralidad de identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales presentes en la sociedad y en la comunidad universitaria.

Igualdad y no discriminación LGTBI: derecho de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, a un trato respetuoso, inclusivo y libre de discriminación en todos los ámbitos.

Perspectiva interseccional: enfoque que reconoce que las desigualdades de género pueden verse agravadas por otros factores (edad, discapacidad, origen étnico, identidad de género, orientación sexual, etc.) y que exige analizarlas de manera conjunta.

3. Partes que lo conciertan

El presente III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge (2025-2029) ha sido elaborado y acordado en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La Comisión estuvo integrada por las siguientes partes:

Por parte de la Fundación Universidad San Jorge:

- Dña. Mª Jesús Vinacua Martín
- Dña. Begoña Castilla Cartiel

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- D. Javier Salvador Lorda
- Dña. Elena Colás Laguardia

Asimismo, se contó con la participación y el asesoramiento de D. Salvador Rodríguez Izquierdo, responsable de Relaciones Laborales, que actuó como recurso especializado en igualdad en la elaboración del diagnóstico, la definición de medidas y el diseño del Plan.

El documento final es, por tanto, fruto de un proceso de negociación, diálogo y consenso entre todas las partes implicadas, garantizando la participación equilibrada y el compromiso de la institución y de su plantilla.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge (2025-2029) tiene el siguiente alcance:

4.1. Ámbito personal

El Plan se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Universidad San Jorge, con independencia de su categoría profesional, grupo laboral, modalidad contractual o régimen de dedicación. En particular:

- Personal docente e investigador (PDI)
- Personal técnico y de gestión (PTG)

4.2. Ámbito territorial

El Plan se aplicará a la totalidad de los centros (facultades, escuela e institutos) que tenga ahora la Universidad y a la totalidad de los servicios que integran la Universidad San Jorge.

4.3. Ámbito temporal

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro cursos académicos, comprendidos entre el curso 2025-2026 y el curso 2028-2029, concretamente estará vigente del 19/11/2025 al 18/11/2029.

No obstante, el Plan podrá ser objeto de evaluación intermedia, revisión o modificación parcial si así lo aconsejan los resultados del seguimiento, las circunstancias organizativas, la normativa vigente o los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión de Seguimiento.

5. Diagnóstico de situación y auditoría retributiva

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la Universidad San Jorge ha llevado a cabo un diagnóstico exhaustivo, estructurado y basado en evidencia objetiva de su situación en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando en el mismo la correspondiente auditoría retributiva.

El diagnóstico ha sido elaborado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la participación de Dirección de Personas y la representación legal de las personas trabajadoras, y se ha basado en una metodología mixta, que combina:

- Análisis cuantitativo de la plantilla desagregado por sexo, incluyendo variables como categoría profesional, nivel, tipo de contrato, jornada, edad y antigüedad
- Análisis de los procesos internos de gestión de personas (selección, formación, promoción, retribución y organización del trabajo)
- Análisis cualitativo mediante encuesta a la plantilla (212 respuestas sobre un total de 612 personas) y consulta a la dirección
- Evaluación de la percepción de la igualdad en la organización
- Auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020

Este análisis permite dar cumplimiento a las materias recogidas en el Anexo del Real Decreto 901/2020 y constituye la base técnica del presente Plan de Igualdad, garantizando los principios de objetividad, adecuación y suficiencia establecidos en dicha norma.

5.1. Análisis de la estructura de la plantilla

La Universidad San Jorge presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, situándose en torno al:

- 45% hombres
- 55% mujeres

Por colectivos:

- PDI: distribución equilibrada entre sexos
- PTG: mayor presencia femenina (64% mujeres / 36% hombres)

Asimismo:

- El 58% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres
- En el Consejo Rector existe mayor presencia masculina (60%)

No obstante, el análisis por niveles evidencia:

- Mayor presencia femenina en niveles intermedios
- Mayor presencia masculina en niveles superiores

Este patrón refleja una segregación vertical parcial, constituyendo un ámbito de mejora.

5.2. Condiciones de trabajo y factores organizativos

El análisis de las condiciones de trabajo muestra que existe un equilibrio global en la plantilla, si bien las diferencias en jornada, uso de permisos y distribución del tiempo pueden influir en:

- el desarrollo profesional
- el acceso a determinados complementos
- la evolución salarial

Asimismo, se observa un mayor uso de medidas de conciliación por parte de las mujeres, lo que puede generar efectos indirectos sobre la carrera profesional.

5.3. Resultados del análisis cualitativo

La encuesta de diagnóstico refleja:

Fortalezas:

- Alta percepción de igualdad de trato
- Ausencia de discriminación directa percibida
- Valoración positiva del entorno laboral

Áreas de mejora:

- Bajo conocimiento del Plan de Igualdad
- Necesidad de mayor comunicación interna
- Percepción de falta de transparencia en:
    - promoción
    - política retributiva
- Necesidad de mejorar la conciliación y corresponsabilidad
- Demanda de formación en igualdad y diversidad

5.4. Auditoría retributiva

La auditoría retributiva ha sido realizada conforme al Real Decreto 902/2020, utilizando la tasa de pago por hora como indicador de referencia, lo que permite eliminar el efecto de la jornada y analizar adecuadamente las diferencias salariales.

Se han analizado todos los componentes retributivos:

- Retribución fija
- Retribución variable
- Retribución contingente
- Beneficios sociales

5.4.1. Brecha salarial global

Los resultados del análisis reflejan:

- Brecha media: 4,87%
- Brecha mediana: 3,71%

Estas cifras indican la existencia de diferencias retributivas reducidas, no significativas en términos de discriminación, y en niveles inferiores a referencias habituales del sector.

5.4.2. Análisis por componentes

- Retribución fija → sin diferencias significativas
- Retribución variable → diferencias moderadas

- Retribución contingente → mayores diferencias
- Beneficios sociales → diferencias asociadas al uso

5.4.3. Análisis por niveles

No se detectan brechas superiores al 25% en retribución total por nivel.

No obstante, se identifican diferencias en determinados niveles en:

- el nivel de responsabilidad y las funciones asociadas al puesto
- la actividad docente e investigadora desarrollada
- la percepción de retribuciones variables asociados a incentivos por resultados o retribuciones por colaboraciones docentes puntuales
- la asignación de complementos asociados al desempeño efectivo de funciones específicas o responsabilidades temporales

5.4.4. Interpretación de las diferencias

Las diferencias retributivas detectadas se explican por:

- el nivel y responsabilidad del puesto
- la actividad docente e investigadora
- la participación en proyectos y formación
- la asignación de complementos asociados a funciones específicas

No se identifican indicios de discriminación directa por razón de sexo, de acuerdo con la información analizada y los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020.

No obstante, se detectan áreas de mejora en:

- transparencia retributiva
- mayor claridad y sistematización en los criterios de asignación de los complementos retributivos
- seguimiento periódico del impacto de los distintos conceptos salariales en la brecha retributiva

5.5. Análisis por áreas

- Selección: procesos neutros, con necesidad de mayor sistematización y formación
- Formación: acceso equilibrado, pero falta de estructuración en igualdad
- Promoción: sin discriminación directa, con margen de mejora en transparencia
- Retribución: sistema equilibrado, con necesidad de mayor claridad en criterios
- Conciliación: medidas existentes, pero poco conocidas y con uso desigual
- Comunicación: lenguaje inclusivo no completamente implantado

- Acoso: protocolo existente, con bajo nivel de difusión
- PRL: falta de integración sistemática de perspectiva de género
- LGTBI: ausencia de medidas estructuradas

5.6. Conclusión del diagnóstico

La Universidad San Jorge presenta una base sólida en materia de igualdad, caracterizada por:

- equilibrio global en la plantilla
- ausencia de discriminación directa
- cumplimiento de la normativa en materia retributiva

No obstante, el diagnóstico identifica áreas de mejora en:

- Promoción y acceso a puestos de responsabilidad
- Transparencia en la política retributiva
- Conciliación y corresponsabilidad
- Comunicación interna y cultura de igualdad
- Desarrollo de políticas de diversidad e inclusión

Este diagnóstico constituye el fundamento del presente Plan y orienta la definición de sus medidas, con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en la organización.

Asimismo, el diagnóstico y la auditoría retributiva integrados en el presente documento cumplen con las exigencias de contenido establecidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

6. Objetivos

El III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Fundación Universidad San Jorge (2025-2029) persigue consolidar los avances ya logrados y afrontar los retos identificados en el diagnóstico.

En coherencia con los ámbitos de actuación, se establecen los siguientes objetivos específicos:

Área 1: Acceso y Selección

Garantizar procesos de selección y contratación igualitarios y objetivos

Área 2: Formación

Establecer una oferta formativa continua, accesible y transversal en igualdad y diversidad para todo el personal

Área 3: Promoción y desarrollo profesional

Fomentar una promoción profesional equitativa que garantice la igualdad de oportunidades

Área 4: Retribución

Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación salarial directa o indirecta

Área 5: Conciliación y corresponsabilidad

Promover una cultura institucional de conciliación corresponsable, accesible a todas las personas y basada en la equidad

Área 6: Comunicación y lenguaje inclusivo

Garantizar una comunicación institucional respetuosa, inclusiva, libre de estereotipos y que visibilice la diversidad

Área 7: Prevención y actuación frente al acoso

Prevenir, detectar y actuar de manera eficaz frente a cualquier forma de acoso, garantizando entornos seguros, respetuosos y dignos para todo el personal de la Universidad

Área 8: Salud laboral y prevención de riesgos con enfoque de género

Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales

Área 9: Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI

Prevenir cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

7. Plan de acción

El Plan de acción constituye el núcleo operativo del III Plan de Igualdad, al traducir en medidas concretas los objetivos previamente definidos. Su finalidad es garantizar que los compromisos adquiridos por la Universidad San Jorge se materialicen en actuaciones reales, evaluables y con impacto directo en la mejora de la igualdad de trato y oportunidades.

Las medidas se estructuran en torno a los ámbitos prioritarios identificados en el diagnóstico y en la auditoría retributiva: selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, conciliación y corresponsabilidad, comunicación y lenguaje inclusivo, prevención y actuación frente al acoso, salud laboral y prevención de riesgos con perspectiva de género, e igualdad y no discriminación LGTBI.

Cada medida incluirá la definición de responsables, plazos y mecanismos de seguimiento, con el fin de asegurar su correcta implantación y evaluación.

Este enfoque permitirá avanzar de manera planificada y sostenible hacia una Universidad más justa, inclusiva y corresponsable, en coherencia con la normativa vigente y con el compromiso institucional en materia de igualdad.

Área 1: Acceso y Selección

Objetivo: garantizar procesos de selección y contratación igualitarios y objetivos

Acciones:

Acción	**Indicador**	**Plazo**	**Responsable**
Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todas las ofertas de empleo, garantizando la visibilidad y respeto hacia la diversidad (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de las ofertas redactadas con perspectiva de género e interseccional (incluyendo diversidad, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Crear un protocolo para sistematizar y estructurar el proceso de selección de personal	Documento que recoja el procedimiento que se sigue en un proceso de selección	2025–2026	Dirección de Personas
Formación obligatoria, a todos los responsables que participen en procesos de selección, en perspectiva de género e interseccional (incluyendo diversidad LGTBI, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de los responsables formados	2025-2026	Dirección de Personas
Formación de reciclaje en igualdad a todo el personal de Dirección de Personas	100% del equipo de Dirección de Personas formado	2025 - 2026	Dirección de Personas
Crear el manual de acogida de la Universidad e incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades	Manual de acogida creado y referencia al plan de igualdad incluido en el mismo	2026 - 2027	Dirección de Personas

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Analizar las nuevas incorporaciones con perspectiva de género, prestando especial atención a la segregación ocupacional (puestos masculinizados o feminizados)	Informe anual de nuevas incorporaciones desagregado por sexo y tipo de puesto (masculinizado/feminizado)	Anual	Dirección de Personas

Área 2: Formación

Objetivo: establecer una oferta formativa continua, accesible y transversal en igualdad y diversidad para todo el personal

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Diseñar e implantar un plan anual de formación en igualdad, diversidad e inclusión para PDI y PTG	Plan aprobado y publicado	2026 - 2027	Dirección de Personas
Incluir un módulo de igualdad, diversidad y prevención de discriminaciones (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen, edad) en la formación obligatoria de incorporación de nuevo personal	Módulo implantado y 100% del nuevo personal formado	2026 - 2027	Dirección de Personas
Formar a responsables en liderazgo inclusivo y gestión de equipos diversos, con especial atención a la igualdad de género y la inclusión LGTBI	100% de responsables formados en liderazgo inclusivo	2026 –2027	Dirección de Personas
Fomentar la participación de Dirección de Personas en jornadas externas de igualdad, diversidad e inclusión	Al menos asistencia a una jornada anual	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas

Área 3: Promoción y desarrollo profesional

Objetivo: fomentar una promoción profesional equitativa que garantice la igualdad de oportunidades

Acciones:

Acción	**Indicador**	**Plazo**	**Responsable**
Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos los procesos de promoción, garantizando la visibilidad y respeto hacia la diversidad (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de las convocatorias y comunicaciones de promoción revisadas con perspectiva de género e interseccional	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción, especialmente en la designación de cargos académicos	100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos	2025 - 2026	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado
Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas, garantizando el principio de igualdad de oportunidades	100% de las vacantes comunicadas a la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Revisar y actualizar los planes de carrera del PDI y del PTG para incorporar un enfoque de igualdad de género y diversidad	100% procesos revisados y actualizados	2026 - 2027	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado
Desarrollar una guía para la promoción profesional del PDI con perspectiva de género (maternidad y paternidad)	Guía publicada y difundida	2026 - 2027	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos los procesos de promoción, garantizando la visibilidad y respeto hacia la diversidad (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de las convocatorias y comunicaciones de promoción revisadas con perspectiva de género e interseccional	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción, especialmente en la designación de cargos académicos	100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos	2025 - 2026	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado
Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas, garantizando el principio de igualdad de oportunidades	100% de las vacantes comunicadas a la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Revisar y actualizar los planes de carrera del PDI y del PTG para incorporar un enfoque de igualdad de género y diversidad	100% procesos revisados y actualizados	2026 - 2027	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado
Analizar la evolución de las promociones internas con perspectiva de género	Informe anual de promociones internas desagregado por sexo	Anual	Dirección de Personas

Área 4: Retribución

Objetivo: garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación salarial directa o indirecta

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Realizar registros retributivos anuales desagregados por sexo y nivel profesional	Informe anual entregado el Comité de Empresa	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Auditoria retributiva: actualizar la valoración de puestos de trabajo asegurando criterios objetivos y no discriminatorios	Valoración de puestos actualizada e informe de auditoría emitido	2026 –2027	Dirección de Personas
Establecer una política retributiva clara y transparente, que incluya todos los puestos de trabajo de PDI y PTG	Política retributiva difundida	2025 - 2026	Dirección de Personas
Incluir en la política retributiva la definición y condiciones de todos los complementos salariales, garantizando igualdad de acceso	Política retributiva difundida incluyendo definición y condiciones de todos los complementos	2025 - 2026	Dirección de Personas
Incluir en la política de retribución variable el impacto de permisos por maternidad, paternidad, lactancia, cuidados y otros derechos de conciliación, para evitar penalizaciones indirectas	Información incluida en la política retributiva	2025 - 2026	Dirección de Personas

Área 5: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: promover una cultura institucional de conciliación corresponsable, accesible a todas las personas y basada en la equidad

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Revisar y actualizar las medidas de conciliación existentes para hacerlas más igualitarias y accesibles, garantizado que se apliquen de manera homogénea en todos los	Medidas revisadas y actualizadas	2025–2026	Comisión de Igualdad

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
centros, mediante un informe de propuestas de mejora y nuevas posibles medidas aprobado por la Comisión de Igualdad			
Implantación de acciones de mejora de los derechos y permisos legales de conciliación	2 acciones implantadas	1ª acción: 2026 – 2027; 2ª acción: 2028 - 2029	Gerencia
Implementar acciones de adaptación de la jornada, horarios y organización del trabajo	2 acciones implantadas	1ª acción: 2026 – 2027; 2ª acción: 2028 - 2029	Gerencia
Crear una guía interna de conciliación y corresponsabilidad en la que se incluyan todas las medidas	Guía publicada	2026 - 2027	Dirección de Personas
Realizar campañas informativas sobre las medidas disponibles, fomentando especialmente que los hombres hagan uso de los permisos de conciliación en igualdad de condiciones	Campañas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Establecer un sistema de seguimiento del uso de medidas de conciliación con enfoque de género	Informe anual	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas

Área 6: Comunicación y lenguaje inclusivo

Objetivo: garantizar una comunicación institucional respetuosa, inclusiva, libre de estereotipos y que visibilice la diversidad

---

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Elaborar una guía institucional de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista, que incluya también criterios de representación respetuosa y no discriminatoria hacia la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar	Guía aprobada y difundida	2025 - 2006	Comunicación
Difundir el nuevo Plan de Igualdad a toda la plantilla	Plan difundido	2025 - 2026	Dirección de Personas
Informar periódicamente (mínimo anual) sobre las vías de contacto con la Comisión de Igualdad y sus funciones	Acción de difusión realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas
Revisar todos los canales y soportes de comunicación institucional desde la perspectiva de género e interseccional	Revisión realizada	2025 - 2026	Comunicación
Formar a personal del área de comunicación en lenguaje y enfoque inclusivo	Formación realizada	2025 - 2026	Dirección de Personas

Área 7: Prevención y actuación frente al acoso

Objetivo: prevenir, detectar y actuar de manera eficaz frente a cualquier forma de acoso, garantizando entornos seguros, respetuosos y dignos para todo el personal de la Universidad

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Difundir de forma periódica (al menos anualmente) el Protocolo de Actuación frente al Acoso, incluyendo acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género	Protocolo difundido	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Elaborar materiales visuales, accesibles y adaptados (infografías, vídeos, carteles) para explicar el protocolo	Materiales producidos y puestos a disposición del personal	2026–2027	Comisión de Igualdad, Dirección de personas y Marketing
Realizar sesiones formativas periódicas (mínimo una anual) dirigidas a PDI y PTG sobre prevención y actuación frente al acoso, con enfoque de género y LGTBI	Formación realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Comisión de Igualdad y Dirección de Personas
Fomentar una cultura institucional de respeto, dignidad y no violencia en todos los ámbitos	Mensajes institucionales	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación y Dirección de Personas

Área 8: Salud laboral y prevención de riesgos con enfoque de género

Objetivo: integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Actualizar las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en todos los puestos	100% de evaluaciones actualizadas	2025 - 2026	Servicio de PRL
Incluir en la evaluación de riesgos de todos los puestos la evaluación de riesgo para embarazo y lactancia	100% de evaluaciones completadas con la evaluación de riegos por embarazo y lactancia	2025 - 2026	Servicio de PRL
Analizar el estudio de los riesgos psicosociales diferenciando a mujeres y hombres	Análisis realizado	2025 - 2026	Servicio de PRL

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Desagregar por sexo los datos de accidentalidad y enfermedades profesionales, para detectar posibles desigualdades	Datos desagregados	Durante toda la vigencia del Plan	Servicio de PRL
Formar al personal técnico de prevención en igualdad y perspectiva de género e interseccional	Formación realizada	2025 - 2026	Dirección de Personas
Realizar campañas, al menos una al año, de sensibilización sobre salud laboral desde un enfoque inclusivo	Campañas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan	Servicio de PRL
Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Seguridad y Salud	Participación equilibrada	Durante toda la vigencia del Plan	Comité de Empresa y Gerencia

Área 9: Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI

Objetivo: prevenir cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.

Acciones:

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Incluir la perspectiva LGTBI en el propio Plan de Igualdad, así como en cualquier modificación o desarrollo	Revisión con perspectiva LGTBI realizada	En el proceso de desarrollo del presente Plan y durante toda su vigencia	Comisión de Igualdad
Asegurar que en la información institucional de la Universidad se muestra respeto hacia la diversidad LGTBI	Información revisada sin evidencia de sesgo alguno	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación

Acción	Indicador	Plazo	Responsable
Formar al personal en orientación sexual, identidad y expresión de género	Formación realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas

8. Seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y la evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades (2025-2029) son elementos esenciales para garantizar su eficacia y su adecuación a la realidad de Universidad.

La Comisión de Igualdad, órgano paritario constituido para tal fin, será responsable de:

- Verificar el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan.
- Analizar los indicadores de impacto definidos para cada actuación.
- Emitir informes periódicos de seguimiento con carácter anual, que serán presentados a la Dirección de la Universidad y difundidos a la plantilla.
- Proponer medidas correctoras o de refuerzo cuando se detecten desviaciones o dificultades en la implantación.

La evaluación del Plan se realizará en dos niveles:

- Evaluación intermedia: a los dos años de vigencia, para valorar el nivel de cumplimiento parcial de las medidas.
- Evaluación final: al término de la vigencia (curso 2029-2030), para determinar el grado global de cumplimiento y extraer conclusiones para el futuro IV Plan de Igualdad.

El Plan se concibe como un instrumento dinámico, abierto a revisión en función de los resultados del seguimiento, la evolución normativa o las necesidades estratégicas de la institución.

9. Registro, comunicación y difusión

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, el presente Plan será inscrito en el Registro de Planes de Igualdad dependiente de la autoridad laboral competente.

La Universidad garantizará su comunicación y difusión a toda la plantilla a través de:

- Publicación en la intranet de la Universidad y en el portal del empleado
- Difusión mediante el canal de notas internas
- Presentación en sesiones informativas dirigidas a la plantilla

Se asegurará que el documento sea accesible y esté disponible para todas las personas trabajadoras, promoviendo su conocimiento y comprensión.

10. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano responsable de verificar la correcta implantación de las medidas previstas.

En cuanto a su Composición, la Comisión de Igualdad de la Universidad San Jorge actuará asimismo como Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad.

11. Procedimiento de modificación

El presente Plan podrá ser objeto de modificación total o parcial antes de la finalización de su vigencia en los siguientes supuestos:

- Cambios relevantes en la normativa aplicable que exijan su adaptación.
- Alteraciones significativas en la estructura organizativa o plantilla de la Universidad.
- Resultados del seguimiento o la evaluación intermedia que aconsejen la incorporación de nuevas medidas.
- Acuerdo expreso de la Comisión de Seguimiento, aprobado por mayoría de sus integrantes.

El procedimiento de modificación seguirá las fases previstas en el RD 901/2020:

- Constitución de la Comisión Negociadora
- Elaboración y negociación de la propuesta de modificación
- Aprobación y firma por las partes legitimadas
- Registro e inscripción de la versión modificada en el Registro de Planes de Igualdad

Anexo I Modelo de seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de Oportunidades

Área		Objetivo	Acción	Indicador	Plazo	Responsable	(*) Estado ● ● ●	Comentarios
1	Acceso y Selección	Garantizar procesos de selección y contratación igualitarios y objetivos	1.1. Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todas las ofertas de empleo, garantizando la visibilidad y respeto hacia la diversidad (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de las ofertas redactadas con perspectiva de género e interseccional (incluyendo diversidad , discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
			1.2. Crear un protocolo para sistematizar y estructurar el proceso de selección de personal	Documento que recoja el procedimiento que se sigue en un proceso de selección	2025–2026	Dirección de Personas		
			1.3 Formación obligatoria, a todos los responsables que participen en procesos de selección, en perspectiva de género e interseccional (incluyendo diversidad LGTBI, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de los responsables formados	2025-2026	Dirección de Personas		
			1.4 Formación de reciclaje en igualdad a todo el personal de Dirección de Personas	100% del equipo de Dirección de Personas formado	2025 -2026	Dirección de Personas		

			1.5 Crear el manual de acogida de la Universidad e incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades	Manual de acogida creado y referencia al plan de igualdad incluido en el mismo	2026 - 2027	Dirección de Personas		
			1.6 Analizar las nuevas incorporaciones con perspectiva de género, prestando especial atención a la segregación ocupacional (puestos masculinizados o feminizados)	Informe anual de nuevas incorporaciones desagregado por sexo y tipo de puesto (masculinizado/feminizado)	Anual	Dirección de Personas		
2	Formación	Establecer una oferta formativa continua, accesible y transversal en igualdad y diversidad para todo el personal	2.1 Diseñar e implantar un plan anual de formación en igualdad, diversidad e inclusión para PDI y PTG	Plan aprobado y publicado	2026 - 2027	Dirección de Personas		
			2.2 Incluir un módulo de igualdad, diversidad y prevención de discriminaciones (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen, edad) en la formación obligatoria de incorporación de nuevo personal	Módulo implantado y 100% del nuevo personal formado	2026 - 2027	Dirección de Personas		
			2.3 Formar a responsables en liderazgo inclusivo y gestión de equipos diversos, con especial atención a la igualdad de género y la inclusión LGTBI	100% de responsables formados en liderazgo inclusivo	2026 –2027	Dirección de Personas		
			2.4 Fomentar la participación de Dirección de Personas en jornadas externas de igualdad, diversidad e inclusión	Al menos asistencia a una jornada anual	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		

3	Promoción y desarrollo profesional	Fomentar una promoción profesional equitativa que garantice la igualdad de oportunidades	3.1 Utilizar lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos los procesos de promoción, garantizando la visibilidad y respeto hacia la diversidad (sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, origen, clase social, etc.)	100% de las convocatorias y comunicaciones de promoción revisadas con perspectiva de género e interseccional	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
			3.2 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y públicos en los procesos de promoción, especialmente en la designación de cargos académicos	100% de los criterios son claros, objetivos, no discriminatorios y públicos	2025 - 2026	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado		
			3.3 Facilitar la promoción interna a toda la plantilla antes de cubrir las vacantes con convocatorias externas, garantizando el principio de igualdad de oportunidades	100% de las vacantes comunicadas a la plantilla	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
			3.4 Revisar y actualizar los planes de carrera del PDI y del PTG para incorporar un enfoque de igualdad de género y diversidad	100% procesos revisados y actualizados	2026 - 2027	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado		
			3.5 Desarrollar una guía para la promoción profesional del PDI con perspectiva de género (maternidad y paternidad)	Guía publicada y difundida	2026 - 2027	Dirección de Personas y Vicerrectorado de Investigación y Profesorado		

			3.6 Analizar la evolución de las promociones internas con perspectiva de género	Informe anual de promociones internas desagregado por sexo	Anual	Dirección de Personas		
4	Retribución	Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación salarial directa o indirecta	4.1 Realizar registros retributivos anuales desagregados por sexo y nivel profesional	Informe anual entregado el Comité de Empresa	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
			4.2 Auditoria retributiva: actualizar la valoración de puestos de trabajo asegurando criterios objetivos y no discriminatorios	Valoración de puestos actualizada e informe de auditoría emitido	2026 –2027	Dirección de Personas		
			4.3 Establecer una política retributiva clara y transparente, que incluya todos los puestos de trabajo de PDI y PTG	Política retributiva difundida	2025 - 2026	Dirección de Personas		
			4.4 Incluir en la política retributiva la definición y condiciones de todos los complementos salariales, garantizando igualdad de acceso	Política retributiva difundida incluyendo definición y condiciones de todos los complementos	2025 - 2026	Dirección de Personas		
			4.5 Incluir en la política de retribución variable el impacto de permisos por maternidad, paternidad, lactancia, cuidados y otros derechos de conciliación, para evitar penalizaciones indirectas	Información incluida en la política retributiva	2025 - 2026	Dirección de Personas		

5	Conciliación y corresponsabilidad	Promover una cultura institucional de conciliación corresponsable, accesible a todas las personas y basada en la equidad	5.1 Revisar y actualizar las medidas de conciliación existentes para hacerlas más igualitarias y accesibles, garantizado que se apliquen de manera homogénea en todos los centros, mediante un informe de propuestas de mejora y nuevas posibles medidas aprobado por la Comisión de Igualdad 5.2 Implantación de acciones de mejora de los derechos y permisos legales de conciliación	Medidas revisadas y actualizadas 2 acciones implantadas	2025–2026 1ª acción: 2026 – 2027; 2ª acción: 2028 - 2029	Comisión de Igualdad Gerencia		
			5.3 Implementar acciones de adaptación de la jornada, horarios y organización del trabajo	2 acciones implantadas	1ª acción: 2026 – 2027; 2ª acción: 2028 - 2029	Gerencia		
			5.4 Crear una guía interna de conciliación y corresponsabilidad en la que se incluyan todas las medidas	Guía publicada	2026 - 2027	Dirección de Personas		
			5.5 Realizar campañas informativas sobre las medidas disponibles, fomentando especialmente que los hombres hagan uso de los permisos de conciliación en igualdad de condiciones	Campañas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		

			5.6 Establecer un sistema de seguimiento del uso de medidas de conciliación con enfoque de género	Informe anual	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
6	Comunicación y lenguaje inclusivo	Garantizar una comunicación institucional respetuosa, inclusiva, libre de estereotipos y que visibilice la diversidad	6.1 Elaborar una guía institucional de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista, que incluya también criterios de representación respetuosa y no discriminatoria hacia la diversidad afectivo-sexual, de género y familiar	Guía aprobada y difundida	2025 - 2006	Comunicación		
			6.2 Difundir el nuevo Plan de Igualdad a toda la plantilla	Plan difundido	2025 - 2026	Dirección de Personas		
			6.3 Informar periódicamente (mínimo anual) sobre las vías de contacto con la Comisión de Igualdad y sus funciones	Acción de difusión realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		
			6.4 Revisar todos los canales y soportes de comunicación institucional desde la perspectiva de género e interseccional	Revisión realizada	2025 - 2026	Comunicación		
			6.5 Formar a personal del área de comunicación en lenguaje y enfoque inclusivo	Formación realizada	2025 - 2026	Dirección de Personas		
7	Prevención y actuación frente al acoso	Prevenir, detectar y actuar de manera eficaz frente a cualquier forma de acoso, garantizando	7.1 Difundir de forma periódica (al menos anualmente) el Protocolo de Actuación frente al Acoso, incluyendo acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género	Protocolo difundido	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		

		entornos seguros, respetuosos y dignos para todo el personal de la Universidad	7.2 Elaborar materiales visuales, accesibles y adaptados (infografías, vídeos, carteles) para explicar el protocolo	Materiales producidos y puestos a disposición del personal	2026–2027	Comisión de Igualdad, Dirección de personas y Marketing		
			7.3 Realizar sesiones formativas periódicas (mínimo una anual) dirigidas a PDI y PTG sobre prevención y actuación frente al acoso, con enfoque de género y LGTBI	Formación realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Comisión de Igualdad y Dirección de Personas		
			7.4 Fomentar una cultura institucional de respeto, dignidad y no violencia en todos los ámbitos	Mensajes institucionales	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación y Dirección de Personas		
8	Salud laboral y prevención de riesgos con enfoque de género	Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y medidas de prevención de riesgos laborales	8.1 Actualizar las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en todos los puestos	100% de evaluaciones actualizadas	2025 - 2026	Servicio de PRL		
			8.2 Incluir en la evaluación de riesgos de todos los puestos la evaluación de riesgo para embarazo y lactancia	100% de evaluaciones completadas con la evaluación de riegos por embarazo y lactancia	2025 - 2026	Servicio de PRL		
			8.3 Analizar el estudio de los riesgos psicosociales diferenciando a mujeres y hombres	Análisis realizado		Servicio de PRL		
			8.4 Desagregar por sexo los datos de accidentalidad y enfermedades profesionales, para detectar posibles desigualdades	Datos desagregados	Durante toda la vigencia del Plan	Servicio de PRL		

			8.5 Formar al personal técnico de prevención en igualdad y perspectiva de género e interseccional	Formación realizada	2025 - 2026	Dirección de Personas		
			8.6 Realizar campañas, al menos una al año, de sensibilización sobre salud laboral desde un enfoque inclusivo	Campañas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan	Servicio de PRL		
			8.7 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Seguridad y Salud	Participación equilibrada	Durante toda la vigencia del Plan	Comité de Empresa y Gerencia		
9	Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI	Prevenir cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género	9.1 Incluir la perspectiva LGTBI en el propio Plan de Igualdad, así como en cualquier modificación o desarrollo	Revisión con perspectiva LGTBI realizada	En el proceso de desarrollo del presente Plan y durante toda su vigencia	Comisión de Igualdad		
			9.2 Asegurar que en la información institucional de la Universidad se muestra respeto hacia la diversidad LGTBI	Información revisada sin evidencia de sesgo alguno	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación		
			9.3 Formar al personal en orientación sexual, identidad y expresión de género	Formación realizada	Durante toda la vigencia del Plan	Dirección de Personas		

(*) Estado del objetivo: ● plenamente cumplido, ● correcto desarrollo, ● abandonado o inalcanzable