



**COMILLAS**

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS



III Plan de Igualdad

**Universidad Pontificia Comillas**

2022 – 2026



## III Plan de Igualdad Universidad Pontificia Comillas

# GARANTÍA DEL COMPROMISO DE DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

Desde que, en el año 2010, con motivo de la elaboración de su I Plan de Igualdad, la **UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS** declarase su compromiso con la Igualdad, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favoreciesen la igualdad real entre hombres y mujeres, con el paso de los años se ha producido una consolidación del mismo en el seno de la Universidad.

Así, en el año 2016 la Universidad, en el marco del inicio de la elaboración de su II Plan de Igualdad, vino a reafirmar y ampliar su anterior compromiso. Y hoy, a 19 de julio de 2022, el **Rector de la Universidad Pontificia Comillas**, viene a ratificar nuevamente ese fuerte compromiso con la voluntad de incluirlo como declaración de principios de este **III Plan de Igualdad**.

La entrada en vigor del Real Decreto **901/2020**, de 13 de octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad** y del Real Decreto **902/2020**, de 13 de octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, nos ha permitido adaptar con ilusión nuestras políticas internas en materia de igualdad a las directrices que marca la normativa vigente.

Desde la Universidad hemos querido aprovechar estas novedades legislativas en materia de igualdad para dar un ambicioso impulso de cultura igualitaria dentro de la Entidad, tanto en las relaciones internas como externas.

Este III Plan de Igualdad se presenta como un proyecto ambicioso, que persigue lograr la consecución de un total de 40 medidas que se irán implementando durante la vigencia de éste, con el objetivo principal de continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Universidad de manera transversal.

Como novedad, a raíz de la aprobación de este III Plan de Igualdad nace dentro de la Universidad Pontificia Comillas la figura de la persona **delegada/agente de igualdad** como garante del cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de igualdad y del respeto de la identidad sexual y de género y servir de **enlace entre los órganos rectores de la Universidad y la plantilla en materia de igualdad**.

Además, con el desarrollo de este III Plan de Igualdad hemos conseguido avanzar en nuestra **alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su **Agenda 2030** cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, avanzando así hacia una sociedad en la que la igualdad sea real, efectiva y libre de discriminaciones por razón de sexo.

La Universidad adquiere un fuerte compromiso con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, impulsando que las nuevas incorporaciones se sensibilicen con nuestra política en este campo desde el inicio de su relación laboral, y que toda de la plantilla considere la igualdad como un principio transversal que rige el día a día del proyecto universitario.

**Fdo. Enrique Sanz Giménez-Rico, SJ**  
*Rector de la Universidad Pontificia Comillas*

Madrid, 19 de julio de 2022



# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>05</b>
1.1 <i>Introducción</i>	
1.2 <i>Historia y contextualización de la Universidad Pontificia Comillas</i>	
1.3 <i>Información básica de la empresa, datos generales</i>	
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>10</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Ámbito personal</i>	
3.2 <i>Ámbito territorial</i>	
3.3 <i>Ámbito temporal</i>	
<b>4. INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS</b>	<b>13</b>
4.1 <i>Informe del diagnóstico de situación de la Universidad</i>	
4.2 <i>Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad</i>	
4.3 <i>Descripción de medidas concretas</i>	
4.4 <i>Identificación de los medios y recursos necesarios</i>	
4.5 <i>Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad</i>	
4.6 <i>Cultura organizacional en materia de igualdad</i>	
4.7 <i>Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional</i>	
4.8 <i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>	
4.9 <i>Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral</i>	
4.10 <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</i>	
4.11 <i>Infrarrepresentación femenina</i>	
4.12 <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	
4.13 <i>Violencia de género</i>	
4.14 <i>Comunicación incluyente y lenguaje no sexista</i>	
4.15 <i>Opinión de la plantilla y de la dirección</i>	
4.16 <i>Voluntariado</i>	
<b>5. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b>	<b>71</b>
5.1 <i>Calendario de implementación de las medidas</i>	
5.2 <i>Calendario de seguimiento y evaluación</i>	
<b>6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>	<b>75</b>
6.1 <i>Sistema de seguimiento</i>	
6.2 <i>Sistema de evaluación del Plan de Igualdad</i>	
6.3 <i>Sistema de revisión</i>	
<b>7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</b>	<b>79</b>
<b>8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	<b>82</b>
<b>9. PERSONA DELEGADA / AGENTE DE IGUALDAD</b>	<b>84</b>



# PRESENTACIÓN

## 1.1 Introducción

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En materia de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad, la Universidad Pontificia Comillas arrastra una larga trayectoria. Desde el año 2010 la Dirección de la Universidad, sensibilizada y comprometida en el desarrollo de medidas que favoreciesen la igualdad real entre hombres y mujeres, declaró su Compromiso con la Igualdad mediante la firma del **primer Plan de Igualdad**.

La Universidad cuenta con un Plan de Igualdad vigente (2016) que reemplazó al Primer Plan de Igualdad (2010). Actualmente, y en esta misma línea, la Universidad decide dar un paso más y pone en marcha una etapa de actualización impulsando la implantación de un ambicioso **III Plan de Igualdad** que incorpora un compromiso de 40 medidas en materia de igualdad.

Este nuevo Plan de Igualdad se ha elaborado en consonancia con la normativa aplicable:

- » **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- » **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- » **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



- » **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- » **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Una vez más, los verdaderos **protagonistas de este III plan son las personas trabajadoras** de la Universidad Pontificia Comillas. Este nuevo plan se elabora fundamentalmente gracias a ellas y para ellas. Su participación activa ha sido determinante para conocer su percepción acerca del grado de implementación de la igualdad en la organización y sus opiniones de mejora.

Por otro lado, la **representación legal de las personas trabajadoras** ha resultado ejemplar en su participación e implicación en la elaboración de este III Plan de Igualdad.

La **Comisión de Igualdad** ha mostrado una disposición enormemente colaboradora a la hora de reciclar sus conocimientos en materia de igualdad, recibir los resultados del estudio, aportar sus contribuciones al plan y, a pesar de que las horas de reunión han podido interferir con la jornada laboral de los profesionales que la componen, han hecho el esfuerzo para poder asistir a las convocatorias a las que se les ha emplazado. La **calidad de su participación** también queda patente en el documento del plan.

Desde la **Dirección se ha proporcionado un fantástico impulso** a este nuevo plan 2022-2026 destinando los recursos y el tiempo necesario para que este sea, finalmente, una realidad.

Otra parte esencial, es que la Universidad Pontificia Comillas lleva, indisolublemente unida, la impronta de la **Compañía de Jesús** cuyos valores guían y ayudan a tomar decisiones, tanto en la relación con el alumnado, como en la relación con las personas trabajadoras.

No solo queremos agradecer y felicitar a todos y cada una de las personas que tanto esfuerzo han invertido en este plan, sino, además, emplazarles a seguir trabajando en el **día a día de la igualdad**.

La igualdad no sólo ha de ser una declaración de intenciones, una información, una formación o las reuniones de la Comisión de Igualdad sino un **hábito cotidiano** y en eso plantilla, representación, personas colaboradoras y voluntarias, mandos intermedios, personal directivo, tenemos una obligación y también, a la luz de los presentes resultados, un fuerte y verdadero compromiso.

## 1.2 Historia y contextualización de la Universidad Pontificia Comillas

La configuración actual de la Universidad Pontificia Comillas tiene su origen, por una parte, en el **Seminario y Universidad Pontificia Comillas (Santander)**, y por otra, en el **Instituto Católico de Artes e Industrias, ICAI**, de Madrid.

El 16 de diciembre de 1890, acogiendo los proyectos de D. Antonio López y López y de su hijo D. Claudio López Bru, primero y segundo Marqués de Comillas, respectivamente, Su Santidad León XIII erigió en la villa cántabra de Comillas, mediante el Breve “*Sempiternam Dominici Gregis*”, un seminario para la formación de candidatos al sacerdocio procedentes de las diócesis españolas e hispanoamericanas y de Filipinas, cuya dirección fue encomendada a la **Compañía de Jesús**.

El 29 de marzo de 1904, el Papa San Pío X otorgó a la institución comillense **carácter y rango universitarios** al concederle la facultad de conferir grados académicos en Filosofía, Teología y Derecho Canónico, por medio del Decreto “*Praeclaris Honoris Argumentis*”, de la Sagrada Congregación de Estudios.

En los años sesenta, la Universidad se trasladó gradualmente de **Comillas a Madrid**, donde, desde 1969, coexistieron estudios eclesiásticos y no eclesiásticos, ya que la antigua Facultad de Filosofía se convirtió en Facultad de Filosofía y Letras y amplió sus estudios con las carreras de Psicología y de Ciencias de la Educación. Todos estos títulos recibieron el reconocimiento oficial de sus efectos civiles por Real Decreto de 18 de febrero de 1977.

El Instituto Católico de Artes e Industrias, ICAI, creado por la Compañía de Jesús, había comenzado su andadura en 1908 con una **Escuela de Mecánica y Electricidad**, que dio origen a la Escuela de Ingeniería Electromecánica del ICAI, cuyos títulos fueron reconocidos oficialmente por Decreto de 10 de agosto de 1950.

En 1956 comenzó su actividad un Seminario Técnico de **Dirección de Empresas** cuyo fin era la formación especializada de postgrado para el acceso a funciones directivas en las empresas, conocido como Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas, ICADe, que se incorporó al complejo universitario del ICAI en 1960 con su modalidad de formación de postgrado y las carreras de Ciencias Empresariales y de Derecho.

La proximidad de ambas instituciones en Madrid, el hecho de estar ambas regentadas por la Compañía de Jesús y la complementariedad de sus estudios suscitaron la idea de su unión, mediante la incorporación de los estudios de **ICAI-ICADe a la Universidad Pontificia Comillas**.

El 20 de junio de 1978 sendos Decretos de la Congregación para la Educación Católica convirtieron los antiguos centros de ICAI e ICADe en Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Facultad de Derecho y los incorporaron a la Universidad Pontificia Comillas. Sobre esta base, al año siguiente **el Estado Español reconoció los efectos civiles de los estudios cursados en dichas Escuelas y Facultades**.

En 1982, la Universidad integró entre sus centros la **Escuela de Asistentes Sociales** “San Vicente de Paúl” (establecida canónicamente en 1957), que se transformó en el año 1983 en Escuela Universitaria de Trabajo Social. En 1988 se erigieron la Escuela Universitaria de Informática y la Escuela Universitaria de Enfermería y Fisioterapia “San Juan de Dios”.

En los últimos años, se han ido creando **nuevos centros e institutos** de estudios e investigación, como el Instituto Universitario de Administración y Dirección de Empresas (1981), reconvertido en 1997 en el Instituto de Postgrado y Formación Continua; el Instituto de Idiomas Modernos (1981); el Instituto de Ciencias de la Educación (1982); el Instituto Universitario de Espiritualidad (1982); el Instituto de Investigación Tecnológica (1984); el Instituto Universitario de Matrimonio y Familia (1984), denominado posteriormente Instituto Universitario de la Familia (1999); y el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones (1994).

En 1995, por Real Decreto de 13 de enero, se reconocieron efectos civiles a los títulos eclesiásticos de **Teología y Derecho Canónico**, estableciéndose la equivalencia del Bachillerato en Teología con el de Licenciatura en Estudios Eclesiásticos.

En 1998 se produce un cambio en la estructura de los centros, con la conversión de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial en Escuela Técnica Superior de Ingeniería, ICAI, en la que quedaron integrados los estudios impartidos por la **Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial** y por la **Escuela Universitaria de Informática**, que fueron suprimidas.

En 1999 se crea la **Universidad de Mayores**, una propuesta de formación continua para personas mayores de 55 años que pretende convertirse en un espacio de aprendizaje y desarrollo cultural, intercambio y reflexión y un marco para la participación social.

En el 2001 se produce la supresión de la **Escuela Universitaria de Trabajo Social** y su integración en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, nuevo nombre de la antigua Facultad de Filosofía y Letras. En el 2003 se integra el **Instituto de Ciencias de la Educación** en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. En el año 2005 se crea el Centro de Innovación del Derecho (CID-ICADE).

En el año 2006 se implantan los primeros **Programas Oficiales de Postgrado** y en el año 2008 se implantan los primeros Grados conforme a la normativa de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

En 2009 se integra el Instituto de Postgrado y Formación Continua en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y en 2010 pasa a denominarse **ICADE Business School**. En 2011, por Real Decreto de 14 de noviembre, se actualiza el reconocimiento de los efectos civiles de los estudios eclesiásticos universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior.

En 2012, se crea la **Escuela Internacional de Doctorado Comillas**, por Resolución de 21 de junio de la Junta de Gobierno de la Universidad. En 2014 se adscribe el Centro de Enseñanza Superior Alberta Giménez (CESAG) de Islas Baleares a la Universidad Pontificia Comillas. Y en 2018, la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Agrícola (INEA) de Valladolid.

Finalmente, en 2020 se crea el **Centro Advantere School of Management** mediante Resolución de 26 de octubre de la Junta de Gobierno, adscrito a la Universidad, como una entidad jurídica propia.

### 1.3 Información básica de la empresa, datos generales

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social:	Universidad Pontificia Comillas
N.I.F.	R2800395B
Forma jurídica:	Entidad religiosa sin ánimo de lucro
Dirección (domicilio Social):	Calle Alberto Aguilera, 23 - Madrid
Año constitución:	1890
Titularidad:	Privada
Teléfono:	915422800
Página web:	www.comillas.edu
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre:	D. Enrique Sanz Giménez – Rico, SJ
Cargo:	Rector
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre:	Federico De Montalvo Jääskeläinen
Cargo:	Vicerrector de Relaciones Institucionales y Secretario General
Correo electrónico:	<a href="mailto:fmontalvo@comillas.edu">fmontalvo@comillas.edu</a>
Teléfono:	+34 91 542 28 00 (Ext 6149)
ACTIVIDAD	
Objeto social:	Enseñanza Universitaria e Investigación
Sector de actividad:	Educación
CNAE:	85
Descripción de la actividad:	<p>COMILLAS asume la definición de Universidad de la "Carta Magna de las Universidades Europeas", suscrita en Bolonia en 1988: ". Una comunidad académica que, de modo riguroso y crítico, contribuye a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural mediante la investigación, la enseñanza y los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales".</p> <p>✓ <b>Cultivamos la Ciencia y la transmitimos</b></p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Pero no basta la Ciencia. Buscamos la plena realidad del hombre y de la mujer del mundo</b>, COMILLAS aspira: a la aproximación sistemática a la realidad en toda su complejidad; a la metodología interdisciplinar en la investigación y el ejercicio práctico de la docencia, y en el planteamiento y búsqueda de solución a los problemas de las personas y de la sociedad.</li> <li>✓ <b>Hay que ser persona</b>, que COMILLAS contribuya al asentamiento y plenitud del propio desarrollo. COMILLAS seleccionará y promocionará, dentro de su carácter propio, pero siempre en libertad, los valores personales y sociales que entiende como fundamentales en una sociedad.</li> <li>✓ <b>Insistencia en el sentido crítico</b>. La base sólida del sentido crítico exige la ciencia, la búsqueda interdisciplinar de la verdad, la asimilación de los valores fundamentales y un profundo conocimiento de la realidad social. COMILLAS sólo puede formar el sentido crítico de su alumnado si ella, como institución, también lo posee. Por consiguiente, la Universidad entiende como deber propio la práctica de la autocrítica mediante el debate interno y el análisis crítico de las situaciones sociales y culturales en las que vive inmersa.</li> <li>✓ <b>Dimensión local, nacional e internacional</b>. COMILLAS procurará continuamente: un diálogo amplio y abierto con el mundo académico, cultural, científico y socioeconómico de Madrid y de toda España; una atención permanente al desarrollo sociocultural del mundo, particularmente de Europa y Latinoamérica, y una conexión internacional sistemática con las Universidades y organizaciones universitarias.</li> <li>✓ <b>Aspiración a la calidad</b>.</li> <li>✓ <b>Nuestra Universidad es católica</b>. COMILLAS es una Universidad erigida por la Santa Sede, cuya dirección ha sido encomendada a la Compañía de Jesús. Esta realidad es esencial a nuestra misión y le confiere un perfil específico.</li> </ul>						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación:	Madrid						
Ámbito funcional del Plan de Igualdad	Plantilla de la Universidad Pontificia Comillas						
¿Se aplica algún convenio colectivo?	Sí						
Convenio colectivo aplicable	XIII convenio colectivo de Centros de Enseñanza Universitaria e Investigación						
Código del convenio colectivo	99000995011982						
¿Le aplica algún convenio colectivo adicional?	No						
<b>DIMENSIÓN</b>							
Fecha de cierre para el cálculo del número de personas trabajadoras:	31/08/2020						
Personas trabajadoras:	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>611</td> <td>Hombres:</td> <td>778</td> <td>Total:</td> <td>1.389</td> </tr> </table>	Mujeres:	611	Hombres:	778	Total:	1.389
Mujeres:	611	Hombres:	778	Total:	1.389		
Personas trabajadoras con contrato indefinido:	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>480</td> <td>Hombres:</td> <td>586</td> <td>Total:</td> <td>1.066</td> </tr> </table>	Mujeres:	480	Hombres:	586	Total:	1.066
Mujeres:	480	Hombres:	586	Total:	1.066		
Personas trabajadoras con contrato temporal:	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>131</td> <td>Hombres:</td> <td>192</td> <td>Total:</td> <td>323</td> </tr> </table>	Mujeres:	131	Hombres:	192	Total:	323
Mujeres:	131	Hombres:	192	Total:	323		
Personas trabajadoras en el órgano de dirección:	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>4</td> <td>Hombres:</td> <td>4</td> <td>Total:</td> <td>8</td> </tr> </table>	Mujeres:	4	Hombres:	4	Total:	8
Mujeres:	4	Hombres:	4	Total:	8		
Personas trabajadoras con mandos intermedios:	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>232</td> <td>Hombres:</td> <td>295</td> <td>Total:</td> <td>527</td> </tr> </table>	Mujeres:	232	Hombres:	295	Total:	527
Mujeres:	232	Hombres:	295	Total:	527		
Centros de trabajo:	2						
Facturación anual (€)	96.675.957€						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>							
Dispone de departamento de Recursos Humanos:	Sí						
Representación Legal de las personas trabajadoras	<table border="1"> <tr> <td>Mujeres:</td> <td>7</td> <td>Hombres:</td> <td>16</td> <td>Total:</td> <td>23</td> </tr> </table>	Mujeres:	7	Hombres:	16	Total:	23
Mujeres:	7	Hombres:	16	Total:	23		
Sindicatos mayoritarios según el sector:	UGT, CCOO, USO, FSIE						



CON FRASES  
ADAPTADAS LA  
BUENAS DE LAS  
MUCHAS

NO UTILIZAR CON ROTULADORES

HITACHI

StarBoard

TEMA 1:  
EL PROCESO DE INTEGRACION EUROPEA I

COMILLAS

LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA (CEE)

[Roma, 25.03.1957, ev. 14.01.1958]

- ◊ mercado común – eliminación de obstáculos a LCM, LCT, LPS y LCC
- ◊ instauración de ciertas políticas comunes de carácter económico

LA COMUNIDAD EUROPEA DE LA ENERGIA ATOMICA (EURATOM)

[Roma, 25.03.1957, ev. 14.01.1958]

- ◊ desarrollo de la industria nuclear; abastecimiento regular y control; normas de seguridad uniformes; elevación del nivel de vida en los EMs; promoción de relaciones con terceros para uso pacífico de la energía nuclear

comillas.edu



III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

## PARTES SUSCRIPTORAS

En la fecha en que la dirección de la Universidad Pontificia Comillas, en señal de su firme compromiso con la igualdad, comunica su intención de elaborar juntamente con la parte social un **III Plan de Igualdad** adaptado a las exigencias del RD 901/2020, la Entidad contaba con un Comité de Empresa válidamente constituido mediante proceso de elecciones sindicales y que representa a la totalidad de las personas trabajadoras y de los centros de trabajo de la Universidad.

Consecuencia de ello y conforme al artículo 5.3, párrafo 1º, del ya mencionado RD 901/2020, en 22 de julio de 2021 se constituye una **comisión negociadora** en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras representadas por el Comité de Empresa de la Universidad.

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, por lo tanto, ha estado integrada por **6 personas, 3 designadas por la empresa y 3 por la parte social:**

**Por la empresa:**

- Juan Carlos Gortázar Obieta, *Director del Servicio de Recursos Humanos*
- Antonio Javier Fresneda Crespo, *Oficina de Organización y Personas*
- Raquel González García, *Asesoría Jurídica*



**Por la parte social:**

- Carmen Valor Martínez, *Comité de Empresa de la Universidad Pontificia Comillas*
- Pilar Barreda Moreno, *Comité de Empresa de la Universidad Pontificia Comillas*
- Angelo Valastro Canale, *Comité de Empresa de la Universidad Pontificia Comillas*

Además, en el desarrollo de las actuaciones se ha contado con el asesoramiento de los profesionales de **Pino & Barreda Abogados** como expertos en igualdad.

Cabe destacar el **buen desarrollo de las negociaciones** entre todas las partes, habiéndose producido todos los acuerdos por unanimidad de sus integrantes, tanto en cada una de las siete reuniones de trabajo, como en la aprobación de este III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

# III Plan de Igualdad

## Universidad Pontificia Comillas

2022 – 2026



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las partes negociadoras han acordado conforme al **artículo 8 del Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro lo siguiente:

### 3.1 Ámbito personal

El III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, es de aplicación a la **totalidad de la plantilla**, incluyendo por tanto a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde realicen sus funciones, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Universidad, incluidas, en su caso, las personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición.

### 3.2 Ámbito territorial

El ámbito territorial del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas se extiende a los centros de trabajo actuales. Por lo tanto, el presente Plan de Igualdad se limita **territorialmente a Madrid** al ser este el lugar en el que se encuentran ubicados los centros de trabajo de la Universidad.

### 3.3 Ámbito temporal

El III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas tendrá un periodo de **vigencia de cuatro años**, a contar desde su registro definitivo en el REGCON.





III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

# INFORME DE DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS Y MEDIDAS

## 4.1 Informe del diagnóstico de situación de la Universidad

En el presente apartado se recoge un resumen del **informe de diagnóstico del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas** y en él se sintetiza el análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo por la Comisión Negociadora.

La información y análisis que se ha realizado, utilizando **datos recientes** de los años académicos 2018-2019 y 2019-2020, ha permitido identificar de manera precisa, rigurosa y realista en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la Universidad.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico han sido **desagregados por sexo**. Las conclusiones extraídas sobre cada una de las siguientes materias se exponen individualmente en los apartados 4.6 a 4.16:

- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- ✓ Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- ✓ Condiciones de trabajo, seguridad, salud laboral y equipamientos
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina



- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- ✓ Opinión de la plantilla y de la dirección
- ✓ Voluntariado

El diagnóstico **se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo** de la empresa.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y de las propuestas realizadas en el mismo se han identificado, por acuerdo de la Comisión Negociadora, las **áreas sobre las que se deberá actuar, las personas responsables y los recursos a destinar por la Universidad.**

Para cada medida se ha establecido un **periodo de implementación** dentro de la vigencia del plan y el nivel de prioridad de dichas actuaciones, atendiendo a las dificultades u obstáculos detectados.

De todas las propuestas de medidas planteadas por las partes negociadoras finalmente cuatro de ellas han quedado fuera del Plan de Igualdad por considerar la comisión negociadora por unanimidad que se correspondían con ámbitos y objetivos demasiado ambiciosos, sin que se realice de forma previa un estudio por parte de la Dirección de la Universidad, en relación a la mejor fórmula de implementación, lo que se llevará a cabo durante la vigencia del presenta plan, a los efectos del compromiso adquirido de intentar validarlas en el Plan de Igualdad a futuro.

#### 4.2 Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad

Los **objetivos genéricos** que persigue el III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas son:

- ✓ **Eliminar los desequilibrios** y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la Universidad.
- ✓ Asegurar que todos los **procesos de gestión** (comunicación, calidad, prevención de riesgos, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos se realizan **de acuerdo al principio de igualdad** de trato y oportunidades.
- ✓ Alcanzar la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en la Universidad, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- ✓ Garantizar un adecuado tratamiento de la **gestión del talento** de la plantilla, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.
- ✓ El Plan de Igualdad hace **partícipe a toda la plantilla de la Universidad.**

Además, para cada una de las 40 medidas acordadas se han concretado tanto **objetivos específicos** a alcanzar, como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

#### 4.3 Descripción de medidas concretas

Para cada una de las materias que han sido objeto de análisis, se han incorporado las **medidas necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico**, tal y como se recoge en el artículo 8.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Por otro lado, se han incorporado **medidas relativas a materias adicionales no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, como cultura organizacional, violencia de género, prevención de riesgos laborales, lenguaje, voluntariado y comunicación no sexista, entre otras.

El plan recoge un **total de 40 medidas que responden a la situación real de la Universidad** y contribuyen a mejorar, o en su caso a alcanzar, la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se ha definido de manera precisa, evaluable y viable al propósito pretendido, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

#### 4.4 Identificación de los medios y recursos necesarios

Tal y como se ha adelantado en apartados anteriores, para cada una de las 40 medidas aprobadas se ha identificado, a la luz del diagnóstico, su prioridad, ámbito de aplicación, los **medios materiales y humanos necesarios para su implantación**, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Así, para dar cumplimiento a los objetivos marcados en el presente Plan, la Universidad Pontificia Comillas pondrá a disposición los medios y recursos económicos, materiales y humanos necesarios para su implantación y que han quedado **definidos de manera individual en cada una de las medidas** aprobadas.

La cuantificación económica con base en la retribución salarial de las personas a las que se encomienda la ejecución de las diferentes medidas se estima en un total de 1.000 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del plan, tomando como referencia una media salarial de 30€/hora.

#### 4.5 Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

En el apartado 4.8 se incluyen los **resultados de la auditoría retributiva cuya vigencia coincide con la del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas** por acuerdo de la Comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas será el órgano que se encargue de la vigilancia sobre la aplicación de una política retributiva que garantice la transparencia, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

#### 4.6 Cultura organizacional en materia de igualdad

Como ya hemos avanzado en la introducción, la Universidad cuenta con un Plan de Igualdad vigente (2016) que reemplazó al Primer Plan de Igualdad (2010). Actualmente, y en esta misma línea, la Universidad decide dar un paso más y pone en marcha una etapa de actualización y adaptación a la normativa vigente en materia de igualdad impulsando la elaboración de su **III Plan de Igualdad**.

Por otro lado, en la sesión celebrada el 28 de marzo de 2011 se aprobó, por la Junta de Gobierno, la **Manifestación de no discriminación**. La Universidad Pontificia Comillas, en el cumplimiento de sus fines y compromisos, recogidos en el Título Preliminar de los Estatutos Generales de la Universidad, se comprometió a velar para que en todas sus normas y actuaciones no se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, orientando la actividad universitaria hacia el respeto de los derechos

humanos, el progreso social, la cultura de la paz, el respeto al medio ambiente y el desarrollo sostenible.

En la referida Manifestación, la Universidad Pontificia Comillas también se comprometió a arbitrar las medidas necesarias para establecer los procedimientos e instrumentos que permitan erradicar y prevenir las conductas o situaciones que resulten contrarias a cualquiera de los derechos fundamentales y procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos sus órganos de decisión.

Por otro lado, la Universidad cuenta con un **Manual del Entorno Seguro**, documento de Protección de Menores y Adultos en situación de Vulnerabilidad (MAV), en las Obras, centros o actividades de la Compañía de Jesús de la Provincia de España.

Este documento fue elaborado por el grupo de formación en protección de MAV, en diciembre de 2018 y se ha difundido entre todas las personas que forman parte de la comunidad Universitaria para su conocimiento y aplicación en sus actividades.

En este sentido, desde la Universidad también se quiere crear un sistema que no sea reactivo, sino proactivo, que facilite y potencie la cultura del Buen Trato, que garantice relaciones sanas y ambientes seguros. Por eso, este Manual persigue ser una herramienta facilitadora de ese cambio de cultura y que ayude a tener más claro cómo desde las actuaciones individuales se pueda colaborar a evitar conductas no deseadas y crear un entorno seguro que se pretende en cualquier obra, centro o actividad de la Compañía de Jesús en España.

Además, **la Universidad cuenta con un Comité de Igualdad** cuyo objetivo es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer dentro de la misma, sean cuales sean sus circunstancias.

Dentro del esfuerzo en la mejora de la calidad total de la Universidad, en noviembre de 2021 se ha realizado una **encuesta de clima laboral** entre todo el personal de la entidad. En líneas generales la Universidad es considerada “amigable” para trabajar en ella, con escasa preocupación por las situaciones de desigualdad en relación con el género. Esta encuesta tiene como objetivo conocer la opinión y satisfacción de las personas trabajadoras de la Universidad Pontificia de Comillas en relación con sus condiciones laborales, por categorías profesionales y áreas laborales, entre otros.

Tal es el nivel de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad que, del análisis de los resultados de clima de 2021, cuyas respuestas han visto la luz en diciembre de 2021, podemos destacar que a la pregunta “**Mi departamento ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres**” la media de la puntuación recibida ha sido de **8,89** sobre 10, y a la pregunta “**Considero que el gobierno de Comillas toma decisiones respecto a las personas independientemente del género**” la puntuación ha sido de **8,28** sobre 10.

Con el objetivo de seguir con esta trayectoria, se ha acordado continuar implementado actuaciones que promuevan la difusión interna de la cultura de compromiso con la igualdad en la Universidad Pontificia Comillas, impulsando mecanismos para hacer accesible a toda la plantilla la información sobre el III Plan de Igualdad y sus medidas.

Además, para promover y velar por el buen funcionamiento de las acciones y medidas acordadas en este tercer Plan de Igualdad, se acuerda como apuesta decidida por la igualdad, implantar la figura de la **persona delegada / agente de igualdad**, así como, la constitución de una Comisión de Igualdad encargada del seguimiento y evaluación del III Plan.



Por último, para llevar la política interna de la Universidad Pontificia Comillas, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fuerte compromiso que ha asumido la entidad con la implantación de su III Plan de Igualdad, un paso más allá, se aprueba dar visibilidad externa a la misma.

**Medida 1: Difusión tanto interna  
como externa del III Plan de Igualdad de la  
Universidad Pontificia Comillas y de sus medidas**



**ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover la difusión, tanto interna como externa, de la cultura de compromiso con la igualdad en la Universidad Pontificia Comillas, haciendo accesible a toda la plantilla la información sobre el III Plan de Igualdad.
- ✓ Velar por continuar implementando la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la Universidad, a través de una gestión acorde con principios éticos y responsables e integrando las perspectivas de género en la cultura organizacional.
- ✓ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la organización de manera transversal.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Llevar a cabo una campaña específica de difusión del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, para informar sobre los compromisos, objetivos, actuaciones y medidas puestas en marcha por la Universidad en materia de igualdad y que se implementará durante la vigencia de este:
  - **Interna:** a través de un comunicado a la plantilla, de su publicación en la intranet, tablón de anuncios, etc.
  - **Externa:** a través de su publicación en redes sociales y en la página web de la Universidad.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas difundido internamente. (Sí / No)
- ✓ III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas difundido externamente. (Sí / No)
- ✓ Alcance y canales de información utilizados para la difusión.

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Comisión de Igualdad, personal del Departamento de comunicación y Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Septiembre 2022



**Medida 2: Designación de una persona delegada/agente de igualdad dentro de la Universidad, así como de un comité de igualdad encargado del seguimiento y evaluación del plan**



**ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover el buen cumplimiento y funcionamiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, comprobando y evaluando las acciones y medidas acordadas y supervisando cualquier otra información relativa a la ejecución de este a lo largo de toda su vigencia.
- ✓ Favorecer la participación activa de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas en el desarrollo y la implementación del III Plan de Igualdad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Constituir una Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad, cuya principal función sea la de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas y actuaciones acordadas en el marco del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas a través de la comprobación de la implementación de estas por medio de los distintos indicadores de seguimiento acordados para cada una.
- ✓ Implantación de una persona delegada/agente de igualdad como encargada de garantizar que la Universidad cumple el III Plan de Igualdad, velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, así como por el respeto de la identidad sexual y de género y servir de enlace entre la dirección de la Universidad y la plantilla en materia de igualdad. Entendiendo a iniciativa de la Universidad, que, aun no siendo imprescindible, sería recomendable que recayera en un Representante Legal de las personas trabajadoras.
- ✓ Dar visibilidad a las personas que compongan la comisión de vigilancia y seguimiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas y a la persona delegada / agente de igualdad, en su caso, para que la plantilla conozca ante quien recurrir cuando se quiera aportar alguna sugerencia o se detecte algún desequilibrio o error en materia de igualdad.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Acta de la constitución de la Comisión de Seguimiento y vigilancia del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.
- ✓ Acta de designación de la persona delegada/agente de igualdad responsable de velar por el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Universidad Pontificia Comillas.
- ✓ Difusión a la plantilla de las personas que compongan la comisión de vigilancia y seguimiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas y de la persona responsable de igualdad. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos, Comisión de igualdad, departamento comunicación.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, material de oficina, salas de reuniones.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Comisión de igualdad</li> </ul>	Durante toda la vigencia del Plan



**Medida 3: Informar a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Universidad Pontificia Comillas sobre el fuerte compromiso de la Entidad con la igualdad**



**ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de la Universidad Pontificia Comillas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la Universidad con la implantación de su III Plan de Igualdad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Extraer el listado de las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Universidad Pontificia Comillas, con las que exista una relación mercantil de prestación de servicios, para informarles de la aprobación del III Plan de Igualdad, de sus medidas y del compromiso de la Universidad con la igualdad de oportunidades y no discriminación, invitándoles a conocer su contenido.
- ✓ En las nuevas contrataciones de empresas proveedoras y colaboradoras de prestaciones de servicios, estudiar la posibilidad de incluir una cláusula en la que se haga alusión al compromiso de la Universidad con la Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, invitando a éstas a conocer la política interna de la Universidad Pontificia Comillas sobre esta materia.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Elaboración del listado de las principales empresas proveedoras. (Sí / No)
- ✓ Acuse de recibo del envío de la comunicación a las principales empresas proveedoras y colaboradoras de la Universidad Pontificia Comillas. (Sí / No)
- ✓ En su caso, inclusión de la cláusula de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los nuevos contratos mercantiles de prestación de servicios. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamentos de Recursos Humanos, Comunicación y Administración.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos, estudio de la redacción de la cláusula.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Dirección para asuntos económicos y relaciones con empresas</li> <li>• Administración</li> </ul>	Septiembre 2022 – septiembre 2023



**Medida 4: Incluir en la página web el compromiso de la Universidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal**



**ÁREA DE MEJORA: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Dar visibilidad externa a la política interna de la Universidad Pontificia Comillas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y al fuerte compromiso que ha asumido la Universidad con la implantación de su III Plan de Igualdad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Incluir en la página web el compromiso de la Universidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la Universidad Pontificia Comillas.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Inclusión en la página web del compromiso. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Comunicación.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Tiempo de trabajo del departamento de comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	• Comunicación	Julio 2022



## 4.7 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

En este apartado del diagnóstico se han abordado los procesos y procedimientos relativos a **selección de personal, promoción y formación**, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género.

### *En la selección y contratación:*

#### *– Procesos relativos al PDI*

La selección y contratación del personal encuadrado en el PDI presenta algunas singularidades que conviene resumir aquí. Entre los **factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección** y contratación se encuentran los cambios de estructura, mayor demanda de servicios o sustituciones por diversos motivos.

Sobre **quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto y quién define los perfiles requeridos para cada puesto**, en el caso del PDI, son los Consejos de Departamento quienes establecen estos criterios a la vista de las necesidades docentes de las asignaturas adscritas a cada departamento. Los consejos de departamento están formados por todo el profesorado propios (titulares y catedráticos/as) y por dos representantes del profesorado no propio elegido mediante votación entre este. Los perfiles propuestos son después validados por el equipo decanal y el vicerrectorado competente, antes de su publicación definitiva. Para elaborar los anuncios con los perfiles ofertados, las personas que ostentan el cargo de dirección de departamento han recibido un documento guía que exige el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

En cuanto a los **criterios de contratación** del PDI se fijan criterios técnicos y perfiles competenciales adecuados al tipo de puesto, diferenciando entre profesorado asociado y profesorado de dedicación. Sobre las **características generales o transversales que la Universidad busca en las/os candidatas/os** del PDI, estas contrataciones se realizan a la vista de méritos, varios de los cuales son méritos reconocidos por agencias externas a la Universidad (ANECA o CNAI). Además del título de doctor/a, se exige estar en posesión de alguna de las acreditaciones de ANECA (o si no se dispone de ella al momento de la contratación, se exige comprometerse en obtenerla durante el primer año de contratación). En la contratación del profesorado asociado, se valora su experiencia profesional pero también la posesión del título de doctor/a y las acreditaciones externas. Si el puesto es para una titulación impartida en lengua inglesa, se exige competencia lingüística C1 en inglés.

En lo relativo a los **procesos de selección**, usualmente, la persona que ostenta la dirección de un departamento hace una descripción de las personas candidatas que se han presentado y esta descripción se somete a valoración por el Consejo de Departamento. Para esta valoración se tienen en cuenta méritos objetivos, como la experiencia docente o profesional en su caso, la productividad investigadora y demás méritos docentes-investigadores.

Con esta valoración, se elige una lista corta de candidatos/as a los que se entrevista. La entrevista es realizada por un panel, formado por la dirección y dos personas del profesorado de dedicación del área docente en el que se insertaría la nueva contratación. En la entrevista, la persona candidata hace una presentación de cómo enfocaría la asignatura (objetivos, estrategia de aprendizaje, contenidos y evaluación). Si el puesto es de dedicación, explica además sus líneas de investigación y proyectos para los próximos tres años. Además, el área de idiomas hace una valoración de la competencia lingüística en inglés. El panel hace una valoración tras la presentación que haga el candidato o la candidata y la somete otra vez a valoración por parte del consejo de departamento. Usualmente, se

hace un informe de valoración de cada persona candidata que ha solicitado la plaza indicando qué fortalezas y debilidades se observan y se hace una propuesta de contratación de alguna de ellas. Estos informes son después vistos por el equipo decanal y el vicerrectorado quienes finalmente deciden la contratación, con el *input* de los informes proporcionados por el consejo de departamento.

En lo relativo al **contenido de la entrevista personal**, en el caso del PDI, la entrevista personal adopta la forma de clase magistral y es una herramienta fundamental para valorar el conocimiento y aptitudes docentes de la persona candidata.

En cuanto a la **retribución**, los salarios y los complementos salariales por el desempeño de cargos están fijados por la Universidad y no son objeto de negociación. Las cargas de trabajo del profesorado están también fijadas por la Universidad (Modelo de gestión del PDI) a la vista del cargo desempeñado y productividad investigadora.

En las **comunicaciones externas** se publica en diferentes portales de empleo (LinkedIn, InfoJobs, etc...) y en la web de la Universidad (“Trabaja con nosotros”). Las ofertas de puestos PDI se publican en la web y en las redes sociales de las Facultades. En algunos casos, se envían también a redes académicas como por ejemplo AEMARK, la asociación del profesorado de Marketing de España. Si es una **oferta interna** las contrataciones abiertas de PDI se comunican a las personas integrantes del consejo de Departamento.

Sobre la observancia de **departamentos masculinizados o feminizados**, las facultades de Ciencias Humanas y Sociales y la Facultad de Empresariales podrían verse como facultades feminizadas, sin embargo, en la facultad de ICAI se observa dominante masculinización.

Por último, en lo relativo a las **personas que intervienen en el proceso de selección** del PDI, interviene el consejo de departamento, el área de idiomas, el equipo decanal y el vicerrectorado. Decanos/as y vicerrectores/as han recibido formación en igualdad y discriminación basada en el género. El/la Vicerrector/a responsable del Profesorado para el PDI y en última instancia el Rectorado apoyado en la Junta de Gobierno, son quienes tienen la última decisión sobre la incorporación.

#### – Procesos relativos al PAS

La selección y contratación del personal encuadrado en el PAS presenta algunas singularidades que conviene resumir aquí. Entre los **factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección** y contratación se encuentran los cambios o ampliación de actividad, finalización de contrato del personal, despido, jubilación, incapacidad, cese, suspensión, excedencia, etc.

Sobre **quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto y quién define los perfiles requeridos para cada puesto**, en el caso del PAS, lo solicita la persona responsable de cada Unidad/Servicio/Oficina, siempre con el visto bueno y la autorización del Vicerrectorado responsable de esa área. Los perfiles los define la Oficina de Organización y Personas junto con la persona responsable del puesto (si es un puesto de nueva creación).

Para la determinación de los **criterios de contratación del PAS**, se establecen criterios técnicos basados en la descripción de los puestos (funciones y conocimientos técnicos y tecnológicos) y criterios competenciales basados en los perfiles competenciales. La Universidad basa la valoración de los puestos y su agrupación por perfiles en 10 competencias personales y 4 habilidades técnicas/tecnológicas de carácter transversal. Estos criterios son fijados de forma conjunta por RR.HH. y las personas responsables del área o servicio que solicita la contratación.

En lo relativo a los **procesos de selección**, para la contratación del PAS, siempre se hace una entrevista mixta, parte sobre la experiencia y conocimientos técnicos y parte sobre las competencias

claves para el puesto, que previamente se han definido en una reunión (OOP junto con la persona responsable del puesto). Si el puesto lo requiere, se hacen pruebas técnicas relacionadas con el trabajo que va a desarrollar (MK, contabilidad, RRHH), pruebas informáticas (fundamentalmente Office) y/o inglés (gestionado por el Instituto de Idiomas Modernos de la Universidad).

En lo relativo al **contenido de la entrevista personal**, en el caso del PAS el peso de esta entrevista depende del puesto en cuestión. Si la parte técnica tiene mucho peso sirve como una primera criba para descartar candidatos/as. Si son puestos más transversales y de carácter “administrativo” supone una prueba clave y definitiva a la hora de elegir la persona que se va a incorporar.

En las **comunicaciones externas** se publican las ofertas en diferentes portales de empleo (*LinkedIn*, *InfoJobs*, etc....) y en la web de la Universidad (“Trabaja con nosotros/as”). Si es una **oferta interna** de empleo se envía por correo a toda la comunidad universitaria (PAS) y se publica en el “Semanal Comillas” (*newsletter*).

Sobre la observancia de **departamentos masculinizadas o feminizadas**, el caso del PAS, en los puestos que requieren una especial dedicación a la atención al público (Secretarías, Información, Telefonistas, etc.) se aprecia una mayor tendencia a ser ocupados por perfiles femeninos.

En lo relativo a las **personas que intervienen en el proceso de selección**, para el caso del PAS, interviene personal de la OOP (Técnico/a de selección, que a su vez es miembro del Comité de Igualdad) y responsables de las Unidades/Servicios/Oficinas que demandan el servicio. La mayoría de las personas responsables han recibido formación sobre igualdad y discriminación basada en el género.

El Vicerrector/a responsable del Servicio/Oficina/Unidad para el PAS y en última instancia el Rectorado apoyado en la Junta de Gobierno, son quienes tienen la última decisión sobre la incorporación.

#### Total incorporaciones 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Total incorporaciones	429	268	62,47 %	161	37,53 %

#### Incorporaciones por grupos profesionales 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Grupo I	400	259	64,75 %	141	35,25 %
Grupo II	29	9	31,03 %	20	68,97 %

#### Incorporaciones por tipo de contrato 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Contrato Indefinido	10	4	40,00 %	6	60,00 %
Contrato de obra o servicio determinado	403	257	63,77 %	146	36,23 %
Contrato eventual	1	0	0,00 %	1	100,00 %
Contrato prácticas	15	7	46,67 %	8	53,33 %

Así, a la vista de la información recogida, **se concluye** que sobre las características generales o transversales que la Universidad busca en las/os candidatas/os y en lo relacionado con la fijación de los criterios de contratación es importante diferenciar entre los puestos de Personal Docente e Investigador y los puestos de Personal de Administración y Servicios.

Tanto el proceso de selección para el PDI y el PAS se encuentra objetividad. El hecho de que se soliciten informes a varias personas y se sigan criterios basados en unos méritos objetivos y valorados por agencias externas, unido a la no negociación de salarios, reducen los riesgos de discriminación por razón de género u otra causa.

En lo relativo al contenido de la entrevista personal, tanto para la contratación del PAS y el PDI, se plantean cuestiones siempre basadas en la experiencia profesional, puestos que ha ocupado la persona candidata y funciones que ha desempeñado en cada una de ellas. También los estudios y la formación relacionada con el puesto. Nunca se realizan preguntas de carácter personal ni familiar.

Se procura utilizar en todo momento un lenguaje inclusivo tratando siempre de emplear palabras neutras (“Licenciatura en lugar de Licenciado”) y en el caso de que no hacerlo utilizar “/a”. No se publican imágenes en las ofertas de empleo más allá del logo de la Universidad.

Finalmente, del procedimiento de identificación de necesidades y fijación de requerimientos no se evidencian posibles sesgos que puedan derivar en discriminación. Tampoco se observan sesgos en la publicación de ofertas de empleo de PAS o PDI, gracias al procedimiento establecido. Finalmente, no se observan sesgos en la selección o contratación final.

### **En la formación:**

No existe un plan de formación como tal, solo acciones puntuales en función de la demanda de los equipos. En el caso del PDI, existe un plan de formación de habilidades docentes que se comunica y se abre a todo el profesorado. Para la formación en investigación se organizan cursos específicos para el PDI y/o se les ofrecen los cursos de investigación ofrecidos en programas de doctorado como cursos de formación interna.

En lo relativo a los medios de **financiación** de esta formación, en el caso del PAS, cada Servicio/Unidad/Oficina cuenta con una partida dentro del presupuesto destinada a formación. Siempre que se puede y que las características de la acción formativa lo permiten se utiliza el crédito de FUNDAE para financiarla. En el caso del PDI, la formación docente es financiada por la Universidad. Si una persona docente desea recibir una formación externa puede pedir financiación a través de la Fundación Tripartita o a través de su facultad.

Para detectar las **necesidades de formación**, en el caso del PAS, se cuenta con una herramienta para evaluar el desempeño de la plantilla a través de una serie de competencias. En base a las puntuaciones obtenidas en estas competencias y habilidades se solicitan las acciones formativas que guarden relación con las competencias claves de cada puesto. Para el año 2022 se ha ampliado el alcance, permitiendo que sea la propia persona empleada a través de la autoevaluación quien haga una primera solicitud de formación vinculada a cada una de las competencias - habilidades que se recogen en el Marco de Desarrollo competencial. Toda esta información queda registrada en la herramienta *SuccessFactors*.

En el caso del PDI hay diversos métodos como cumplimentar un cuestionario a principio de año o solicitar vía email para que se trasladen las preferencias del personal docente. Se imparten acciones formativas vinculadas al **desarrollo profesional** y en la que participan de igual manera tanto hombres como mujeres.

En lo relativo a la **difusión de la oferta formativa** de la Universidad, para los cursos concretos para un servicio u oficina se envía por correo a las personas integrantes de ese servicio u oficina. Para los cursos transversales se envía un correo masivo a toda la plantilla. En algunas ocasiones se ha difundido a través del Semanal Comillas y se ha utilizado *Moodle* para gestionar las inscripciones. La



formación docente para el PDI está disponible en la web del Instituto de Educación (ICE) y del servicio de Innovación Docente.

Sobre los **criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación** en el caso del PAS, se decide en función de los resultados de la evaluación del desempeño de la persona. Además, hay cursos transversales que la Universidad considera estratégicos y que van dirigidos al conjunto de la Comunidad Universitaria.

En el caso del PDI, para algunas facultades, es la propia persona docente quién decide qué cursos quiere realizar y cuándo. En las reuniones anuales de planes de carrera se pueden plantear nuevas necesidades (por ejemplo, cursos de idioma, cursos de actualización en una herramienta). Si la Universidad ofrece un curso para resolverlas, se dirige a la persona docente a ese curso; si no existe, se busca fuera y se puede obtener financiación si la realización del curso es necesaria para la progresión del profesor o la profesora en cuestión. En definitiva, se tratan como los congresos científicos cuya asistencia se financia al PDI de dedicación.

Tanto para PAS como PDI, se ofrecen cursos de habilidades personales, conocimientos técnicos, habilidades digitales e idiomas. Para el PDI se ofrecen además cursos de competencias docentes y de investigación.

Dentro de la oferta formativa se distingue entre **formación de carácter voluntaria y obligatorio**. Las acciones formativas transversales son de carácter voluntario. Los cursos específicos para un Servicio también tienen este carácter voluntario, pero se fomenta la participación. Existe formación de carácter obligatorio como la Prevención de Riesgos Laborales. También existe formación de carácter obligatoria para determinados grupos, como la formación en sesgos de género que se consideró obligatoria para directivos. Para el caso del PDI, es obligatorio haber recibido un número determinado de horas de formación en docencia para optar a la categoría de profesorado propio.

En lo relativo al **horario de impartición** de estos cursos, como norma general se imparten dentro del horario laboral, salvo que se solicite por parte de una persona empleada y el horario sea fuera de jornada. En aquellas acciones formativas con modalidad *on-line* el alumno/a puede hacerla en cualquier momento dentro de unas fechas. Existe una excepción que son los cursos de UNIJES para el caso del PDI. Estos cursos, relacionados con la promoción, son recomendados para el profesorado propio, son de carácter ocasional (*dos en toda la carrera docente*), con una duración de cinco días, en modalidad intensiva y fuera de Madrid.

En **materia de igualdad** se han impartido cursos a personal directivo y mandos intermedios sobre aclaraciones conceptuales: género, rango, poder y privilegios. Interseccionalidad. Discriminación por cuestión de género. *Mainstreaming* de género, perspectiva de género. Techo y paredes de cristal.

No se observan evidencias de sesgo o discriminación de género en la oferta formativa o en el acceso a la misma. El hecho de que se fomente la impartición de los cursos en horario laboral facilita la conciliación laboral.

#### Número de personas que han recibido formación por grupos profesionales 2018-2019

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Grupo I	279	174	62,36	105	37,64
Grupo II	348	151	43,39	197	56,61

#### Número de personas que han recibido formación por grupos profesionales 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%

Grupo I	158	81	51,26	77	48,74
Grupo II	262	72	27,48	190	72,52

### ***En la promoción profesional:***

#### ***– Procesos relativos al PDI***

En cuanto a la **metodología de promoción**, para el caso del PDI debe entenderse de dos maneras: (1) la promoción en la carrera académica, ascendiendo en las categorías de Personal Docente Propio Adjunto, Agregado y Ordinario y (2) la promoción en el desempeño de cargos de gestión. La promoción en la carrera académica es un proceso objetivo, regulado por la normativa de Promoción del PDI, que identifica los méritos que debe cumplir una persona integrante del claustro para promocionar al siguiente nivel. Estos méritos consisten fundamentalmente en: 1. Obtener una puntuación mínima media de 7,5 en las encuestas docentes de los tres últimos años; y 2. Tener un número de sexenios reconocidos por CNAI.

Además de estos méritos objetivos se recaban informes del alumnado, jefaturas de estudio, compañeros/as de departamento y otros iguales. Con esta evaluación 360 se decide si la persona candidata continua en el proceso. Si sigue, el candidato o la candidata debe elaborar una memoria docente o de investigación, según el nivel al que aspire. Esta memoria es evaluada por un panel de tres integrantes. Finalmente, el cuerpo al que aspira delibera y vota si la persona candidata cuenta con los méritos suficientes para promocionar.

La promoción en el desempeño de cargos puede ser, a su vez, de varios tipos. Hay cargos votados (dirección de departamento y decanato) y otros designados por el equipo decanal, tras oír a la junta decanal (formada por dirección del departamento y jefaturas de estudio) y a las propias personas interesadas.

#### ***– Procesos relativos al PAS***

La Universidad ha trabajado en los últimos años en el desarrollo de herramientas e iniciativas con el fin de cuidar mejor a la plantilla de la Universidad, potenciando su desarrollo y carrera profesional de forma que puedan contribuir con mayor involucración a la misión de la Universidad. La idea es que el personal “*se desarrolle como personas*” y “*mejoren como profesionales*”, para dar el mejor servicio posible a las personas destinatarias.

### **Carrera profesional**

En Comillas la carrera profesional de gestión a efectos de reconocimiento y retribución se define en base a tres aspectos:

- i. Categoría profesional.
- ii. Niveles dentro de cada categoría.
- iii. Cargo de Responsabilidad.

En cuanto a categorías y niveles, en 2020 se revisaron los niveles existentes para introducir subniveles intermedios de forma que se posibilite valorar la promoción de las personas de forma más frecuente.

El desarrollo profesional del personal de gestión se determina por cuatro ámbitos profesionales, todos ellos necesarios para el avance en la carrera profesional de cada persona:

- i. Requerimientos del puesto: Categoría Profesional.
- ii. Responsabilidad e Impacto: Perfil Competencial y Definición de Puesto.

- iii. Desempeño orientado al mayor servicio: Evaluación objetivos y competencias.
- iv. Contribución: Años de Experiencia Profesional en el desempeño.

### **Proceso de evaluación del desempeño (Competencias y Objetivos)**

La promoción y carrera profesional están sujetas a una evaluación de desempeño objetiva, satisfactoria y normalizada entre los diferentes servicios y puestos de gestión. Para esto, Comillas ha desarrollado un sistema recurrente de gestión del desempeño y dirección por objetivos (GDO) apoyado en la herramienta *SuccessFactors* de SAP (Módulos *Employee Profile & Performance and Goals*), cuyos objetivos son:

- i. **Equidad:** evaluar a toda la plantilla bajo el mismo proceso, misma herramienta, las mismas competencias y en el mismo espacio de tiempo. Identificar, desarrollar y reconocer el mejor talento, que sirva de referencia objetiva (evidencias) para las promociones (condición necesaria, pero no suficiente).
- ii. **Entorno:** preparar a la plantilla para dar respuesta al entorno cada vez más cambiante, demandante y competitivo (empleabilidad – el puesto actual evoluciona).
- iii. **Misión:** conseguir una mayor coordinación de personas, procesos y herramientas para alcanzar los objetivos de la Universidad (plan estratégico).
- iv. **Desarrollo:** ganar mayor visibilidad para identificar con mayor claridad y precisión las necesidades formativas.
- v. **Comunicación interna:** propiciar un espacio de escucha en el que recibir *feedback*, compartir inquietudes, necesidades y motivaciones.

El sistema recurrente de gestión del desempeño (competencias) y dirección por objetivos es un modelo mixto de gestión y valoración de resultados, que consolida los modelos de valoración de competencias (enfocado al desarrollo capacidades) y valoración de objetivos (enfocado al logro de resultados).

Este sistema integra ambos modelos directamente relacionados con la visión, la misión, la estrategia y los resultados que la Universidad espera conseguir a través de su capital más importante: las personas.

Los procesos de competencias y objetivos se llevan a cabo con carácter anual a través de unos formularios que se crean y archivan directamente en *SuccessFactors*, garantizando de este modo la transparencia y trazabilidad de los datos, así como la igualdad de condiciones en la medida en que en los formularios se establece el mismo itinerario, fechas y competencias para evaluar a todo el personal de gestión.

### **Proceso de promoción**

El proceso de promoción se inicia con un informe de petición de promoción por los Directores/as de los Servicios/ Centros y/o los/as Vicerrectores/as.

Las solicitudes de promoción se remiten a la Oficina de Organización y Personas con copia al servicio de Recursos Humanos a lo largo del mes de enero. Para que el directivo/a pueda remitir el informe de promoción será necesario:

- i. La conformidad de su vicerrector/a correspondiente.
- ii. Haber evaluado el desempeño del profesional en la herramienta *SuccessFactors* de la persona durante los últimos dos años.

- iii. Haber establecido objetivos para dicho profesional en la herramienta *SuccessFactors*.
- iv. Acreditar años de experiencia que le posibiliten el cambio de nivel.

Una vez recogidas las peticiones de promoción, se analizarán según los siguientes criterios:

- i. Una evaluación de competencias objetiva que exceda las expectativas de la persona para su puesto realizada por su supervisor/a durante, al menos, los tres años anteriores a la consideración para promoción. Dicha evaluación estará normalizada entre los diferentes servicios y puestos de gestión para evitar posibles sesgos. De esta forma, la persona deberá exceder las expectativas con respecto a su puesto una vez su “nota” final esté normalizada con respecto a su equipo, servicio y área (condición necesaria).
- ii. Evaluación del logro de objetivos establecidos por encima de las expectativas para dicha persona por su supervisor /a durante, al menos, los tres años anteriores a la consideración para promoción.
- iii. Experiencia y tiempo contribuido según el nuevo modelo de niveles. Establece los años mínimos de experiencia profesional relevante de la persona para poder aspirar a dicho nivel. La experiencia es una condición necesaria pero no suficiente para el cambio de nivel, que dependerá de la categoría, la valoración del desempeño, el nivel de responsabilidad e impacto y la valoración de la dirección (condición necesaria).

Posteriormente, el/la Director/a General para Asuntos Económicos hará la propuesta correspondiente, oídos los/as Vicerrectores/as y los/as directores/as de los respectivos Servicios y Centros, para valoración y aprobación por parte del Rectorado.

Tal y como se dispone en el Reglamento General de Comillas, las promociones y gratificaciones del PAS serán aprobadas por el Rectorado a propuesta del Director/a General para Asuntos Económicos, oídos los Vicerrectores/as y los directores/as de los respectivos Servicios/ Centros y del Servicio de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Organización y Personas, y en todo caso de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo vigente. Para realizar sus propuestas de promoción, los directores/as de los Servicios/Centros, y los Vicerrectores/as de quienes dependen disponen de las evaluaciones de desempeño que han realizado, actuales y pasadas, así como la información laboral que necesiten y que les suministra el Servicio de Gestión de RR.HH. y/o la Oficina de Organización y Personas.

Así, con el objetivo transversal de eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, contratación, la formación o la promoción profesional que se pudiera dar por razón de sexo se acuerdan las medidas que se describen a continuación.

**Medida 5: Revisar el proceso de selección y redactar un manual que tenga en cuenta el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, de manera que se pretenda conseguir un procedimiento, estandarizado y objetivo de las fases, pruebas y participantes**



**ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Disponer de una política de selección y contratación coherente, y que promueva el respeto por una Igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando procesos de selección estandarizados, transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Revisar el protocolo de selección, procurando incorporar la perspectiva de género y un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación relativa a los procesos de selección, impulsando que esté disponible en la plataforma de RR.HH. y al alcance de todas aquellas personas que habitualmente participan en los procesos de selección y contratación.
- ✓ Impulsar la realización de pruebas objetivas en los procesos de selección explorando la posibilidad de eliminar algunas preguntas personales, etc.
- ✓ Estudiar valorar positivamente la formación en igualdad para el acceso a determinados puestos de trabajo que puedan quedar vacantes dentro de la Universidad.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Protocolo de selección revisado. (Sí / No)
- ✓ Aplicación perspectiva de género al protocolo. (Sí / No)
- ✓ Documentos revisados incorporando contenido inclusivo. (Sí / No)
- ✓ Puestos de trabajo en los que se valore positivamente la formación en igualdad definidos. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Personal del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Manual sobre proceso de selección.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y escuelas</li> </ul>	Septiembre 2022 – julio 2023



**Medida 6: Promover la utilización de imágenes y lenguaje inclusivos y no sexistas en las ofertas de empleo para que no induzcan a la contratación de un determinado sexo y tratar de reflejar en ellas el compromiso de la Universidad con la igualdad**



**ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover que la selección de personal para nuevas incorporaciones se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género y que, por lo tanto, no induzcan a la contratación de un determinado sexo, eliminando así sesgos de género y discriminaciones directas o indirectas en el acceso al empleo y a la contratación.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Consolidar una comunicación inclusiva y libre de estereotipos, para que las ofertas de empleo publicadas tanto interna como externamente, e independientemente del soporte, se ajusten a las características objetivas, exigencias y requisitos del puesto, tratando de emplear la denominación en neutro o en femenino y masculino y eliminar contenidos e imágenes que puedan inducir a la contratación de uno u otro sexo.
- ✓ Procurar incluir en las ofertas de empleo una mención al fuerte compromiso de la Universidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Estudiar la posibilidad de diseñar un procedimiento de publicación de vacantes que asegure que las ofertas publicadas sean verificadas.
- ✓ Proponer la elaboración de un estudio que analice los motivos, tanto internos como externos, que inducen a que para determinadas facultades la mayoría de la plantilla y solicitudes provengan mayoritariamente de hombres o de mujeres.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Ofertas de empleo publicadas con mención al compromiso de la Universidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. (Sí / No)
- ✓ Utilización del lenguaje y contenido inclusivo en las ofertas de empleo. (Sí / No)
- ✓ En su caso, procedimiento de publicación de vacantes. (Sí / No)
- ✓ Estudio sobre los motivos que influyen en que determinadas facultades estén masculinizadas o feminizadas. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y comunicación.
- ✓ **Materiales:** Utilización de diferentes medios a través de los cuales se lleva a cabo la publicación de ofertas de empleo en la Universidad.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, anuncios, papelería y suministros.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Septiembre 2022 – junio 2023



### Medida 7: Actualizar el manual de acogida de nuevas incorporaciones a la Universidad para informar sobre el III Plan de Igualdad y un resumen de su contenido y medidas



#### ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover el fuerte compromiso e involucración de la Universidad con la igualdad de trato entre mujeres y hombres impulsando que, desde el inicio, las nuevas incorporaciones a la Universidad se sensibilizan con la materia y conozcan además información relativa a la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Revisar el manual de acogida existente para que se incluya en él, el fuerte compromiso e involucración de la Universidad con la igualdad de trato entre mujeres y hombres a través de referencias a la existencia del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas y sus medidas, el protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo y violencia de género.

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Revisión del manual de acogida. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Personal del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Manual de acogida existente.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• OTRI</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> </ul>	Septiembre 2022 – diciembre 2023

### Medida 8: Solicitar a las empresas externas que participen en procesos de selección y ETTs una declaración de su compromiso con la igualdad



#### ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Dar traslado a las empresas externas que participen en procesos de selección y ETTs del fuerte compromiso de la Universidad con la Igualdad y además solicitarles una declaración de su propio compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Envío de la solicitud de declaración del compromiso con la igualdad. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Personal del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Material informático para envío de solicitud.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> </ul>	Enero 2025 – diciembre 2025



**Medida 9: Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y no discriminación a aquellas personas que participen en los procesos de selección**



**ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impulsar la participación, de aquellas personas que habitualmente intervienen en procesos de selección, en cursos de formación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de que estén sensibilizados con la materia y dispongan de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Impartido curso de formación en igualdad a los participantes habituales de los procesos de selección. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> </ul>	Enero 2024 – diciembre 2024

**Medida 10: Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres que formen parte de los procesos de selección de nuevas incorporaciones**



**ÁREA DE MEJORA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Fomentar la presencia equilibrada de ambos sexos en los procesos de selección.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Priorizar, en la medida de lo posible, una presencia equilibrada de ambos sexos en las personas designadas para llevar a cabo el proceso de selección de las ofertas de empleo que se publiquen.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Convocatorias en las que ha existido una presencia equilibrada de ambos sexos en las personas designadas para llevar a cabo el proceso de selección. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Personal que participe en el proceso de selección.
- ✓ **Materiales:** documentación utilizada para llevar a cabo el proceso.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> </ul>	Durante toda la vigencia del Plan





**Medida 11: Proponer acciones formativas en igualdad de oportunidades y no discriminación a toda la plantilla y en especial a la representación legal de las personas trabajadoras y a la Comisión de Igualdad a través de herramientas alternativas**



**ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Sensibilizar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de la Universidad a través de acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma que ayude a comprender mejor la razón de ser del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Formar en nociones básicas de igualdad a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas, procurando que los contenidos se presenten de forma sencilla, acudiendo a formatos atractivos como píldoras formativas, videos cortos, etc.
- ✓ La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), la Comisión de Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas, deberán formarse en nociones más avanzadas relacionadas con la igualdad y perspectiva de género.
- ✓ Proponer la realización de acciones formativas destinadas al PDI sobre mecanismos de prevención de la discriminación en el aula y sensibilización sobre la diversidad de los alumnos.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Formación de nociones básicas accesible para la totalidad de la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Formación en nociones avanzadas específica para RLT, Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, así como las áreas y puestos de trabajo que requieren gestión de personas. (Sí / No)
- ✓ Formación al PDI sobre mecanismos de prevención de la discriminación en el aula y sensibilización sobre la diversidad de los alumnos. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Responsable de Formación</li> </ul>	Enero 2024 – junio 2024



**Medida 12: Facilitar acceso a la formación ofertada dentro de la Universidad a aquellas personas que se encuentren en situación de suspensión o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia**



**ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Permitir el acceso de todas las personas trabajadoras de la Universidad a la formación que imparte la entidad independientemente de que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar en situación de dependencia.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Proporcionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar.
- ✓ Informar a los solicitantes de este tipo de situaciones sobre la posibilidad de acceder, si así lo desean, a la formación impartida en la empresa durante dicha situación, en la misma contestación a su solicitud.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato y/o reducción de jornada por cualquiera de las causas relacionadas con nacimiento y cuidado del menor o conciliación familiar que se encuentren disfrutando de permiso por cuidado de familiar en situación de dependencia, nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante con acceso a la formación ofertada. (Sí / No)
- ✓ Personas trabajadoras informadas en este tipo de situaciones sobre la posibilidad de acceder a las formaciones. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico y contestación.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Responsable de Formación</li> </ul>	Junio 2023 – diciembre 2024



**Medida 13: Estandarizar el procedimiento de solicitudes de formación del PDI y fomentar que la formación obligatoria se imparta dentro del horario laboral para favorecer la conciliación**



**ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso a la formación.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Consolidar que la formación obligatoria se imparta en horario laboral para favorecer la conciliación.
- ✓ Estudiar la posibilidad de establecer un procedimiento estandarizado dentro del PDI para solicitudes de formación en las Facultades.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Estudio realizado (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Distribución del horario de impartición de cursos.
- ✓ **Económicos:** Coste de personal del estudio.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> <li>• Vicerrectorado de investigación y profesorado</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2025

**Medida 14: Impulsar que las empresas encargadas de impartir la formación en la Universidad hayan recogido un compromiso con la igualdad de oportunidades**



**ÁREA DE MEJORA: FORMACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Impulsar una formación igualitaria y no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios de género.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Priorizar la contratación de los servicios de aquellas empresas externas que se dediquen a impartir cursos de formación que puedan acreditar su compromiso con la igualdad o que su personal docente cuente con formación en igualdad o que los contenidos y los materiales que utilicen en los cursos de formación no contengan estereotipos ni sesgos de género.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Empresas externas contratadas para impartir formación con compromisos con la igualdad. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Revisión de los compromisos de las empresas externas.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de Recursos Humanos y Responsable de formación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> <li>• Vicerrectorados de estrategia académica, innovación e internacionalización.</li> <li>• Vicerrectorado de investigación y profesorado</li> </ul>	Durante toda la vigencia del Plan



**Medida 15: Impulsar el establecimiento  
de un catálogo de criterios objetivos para tener en cuenta a los  
efectos de impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**



**ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Avanzar hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de promoción del personal de la Universidad basados en criterios estrictamente objetivos con el fin de eliminar barreras o cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en la promoción.
- ✓ Favorecer la atracción y retención del talento.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impulsar la elaboración de un catálogo de criterios objetivos a tener en cuenta para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y determinar aquellos que no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.
- ✓ Difundir dicho catálogo.
- ✓ Llevar a cabo un seguimiento de las promociones donde se recoja información desagregada por sexo.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Elaboración del catálogo de criterios objetivos para promocionar. (Sí / No)
- ✓ Difusión del catálogo. (Sí / No)
- ✓ Seguimiento de las promociones. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Elaboración de papelería, elaboración de la documentación, materiales informáticos, salas de reuniones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrectorado de organización y transformación digital</li> <li>• Vicerrectorado de investigación y profesorado</li> </ul>	Enero 2024 - diciembre 2024



**Medida 16: Fomentar y priorizar  
la promoción interna en la Universidad,  
a través de la publicación interna de las vacantes**



**ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Impulsar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso a la promoción profesional.
- ✓ Promover valores de transparencia organizacional y favorecer la atracción y retención del talento en la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impulsar la unificación del procedimiento a seguir referente a la publicación de aquellos puestos de trabajo que queden vacantes para promocionar, dando prioridad a la publicación interna de vacantes, velando por que los procesos de promoción puedan ser conocidos por la plantilla con antelación a la publicación externa de la misma.
- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante promoción interna frente a contratación externa siempre que se cumplan con los requisitos exigidos para esta.
- ✓ Se procurará informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada en aras de favorecer la promoción interna.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Procedimiento a seguir para la publicación de vacantes para promocionar establecido. (Sí / No)
- ✓ Aplicación de criterio de prioridad de cobertura de la vacante mediante promoción interna. (Sí / No)
- ✓ Se ha informado a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Oficina de organización y personas.
- ✓ **Materiales:** Elaboración de papelería, elaboración del procedimiento, materiales informáticos, salas de reuniones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la oficina de organización y personas.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> </ul>	Enero 2023 – diciembre 2025



**Medida 17: Informar a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia de la apertura de procesos de promoción interna**



**ÁREA DE MEJORA: PROMOCIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover la utilización de criterios de promoción estrictamente objetivos persiguiendo eliminar cualquier tipo de perjuicio o barrera, directa o indirecta, que pudieran producir los permisos por conciliación y corresponsabilidad en la promoción.
- ✓ Fomentar la participación de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja, excedencia o reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor, o de familiar en situación de dependencia en los procesos de promoción.
- ✓ Impulsar el ejercicio de los derechos de conciliación de las responsabilidades familiares y/o personales de toda plantilla de la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Los procesos de promoción interna serán informados, a cualquier persona trabajadora de la Universidad Pontificia Comillas que se encuentre en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla y sin que esta situación suponga motivo alguno de exclusión o perjuicio en el marco del proceso de promoción ante iguales condiciones de idoneidad y siempre que se cumplan con los requisitos y exigencias del puesto de trabajo vacante.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Se ha informado de los procesos de promoción a las personas trabajadoras que se encuentran en situación de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o en excedencia por cuidado de menores o familiares, en los mismos términos que al resto de la plantilla. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Oficina de organización y personas y Recursos Humanos
- ✓ **Materiales:** Difusión de las vacantes de promoción.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos y de la oficina de organización y personas

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Facultades y Escuelas</li> </ul>	Enero 2023 – diciembre 2025



#### 4.8 Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Para poder identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se ha considerado información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la Universidad, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de **naturaleza salarial o extrasalarial** y el sistema de clasificación profesional.

Los criterios que guían **la política Retributiva de la Universidad Pontificia Comillas** para asignar los distintos conceptos salariales (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) vienen recogidos en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

Adicionalmente, cada año, la Junta de Gobierno de la Universidad aprueba las **tablas salariales internas** tanto del Personal Docente-Investigador como del Personal de Administración y Servicios. Estas tablas, que toman como referencia el referido Convenio Colectivo, establecen las distintas categorías y niveles, así como los diferentes complementos salariales bajo los cuales se determina la estructura salarial de la Universidad y de los conceptos y cuantías correspondientes a abonar a cada persona trabajadora. Las tablas salariales internas, que adaptan el Convenio Colectivo a la realidad de la Universidad y que, con carácter general, aplican **mejoras retributivas** al mismo, **se publican** anualmente en el repositorio Institucional accesible a todos los cargos de responsabilidad de la Universidad que participan en la Junta de Gobierno.

En las citadas categorías de las tablas internas se establece una variedad de **niveles salariales** para mejorar los importes de salario base del convenio con complementos que reflejan los distintos niveles de desempeño acreditado a lo largo del tiempo. También se establecen complementos por responsabilidad, así como por productividad y calidad del trabajo. En todos los casos los importes reflejados en las tablas aplican en igualdad de condiciones a mujeres y hombres y también se aprueban en Junta de Gobierno y de la misma manera se publican en el repositorio institucional.

Para la determinación de los **salarios de ingreso** en la empresa se aplican los criterios de cualificación profesional y titulación para la ubicación en las distintas categorías profesionales, así como valía, para los distintos niveles establecidos.

Para decidir los **aumentos salariales**, se tienen en cuenta los criterios de desempeño y carrera profesional con un sistema procedimental, reflejado en reglamentación interna aprobada en Junta de Gobierno para el PDI y para el PAS que utiliza una herramienta externa con metodología contrastada (*Success Factors*). Además, existe un sistema de incentivos por actividad establecido en normativa interna en base a cumplimiento de objetivos y disponibilidad presupuestaria. Por otro lado, para decidir las revisiones de salario o los aumentos retributivos, también se tiene en cuenta la antigüedad atendiendo a los criterios establecidos en el convenio colectivo sectorial o en normativa interna.

La **negociación individual**, en la fijación final de los salarios, **es prácticamente nula**. Se considera la valía de cada persona aspirante en caso de nueva contratación a la hora de asignar un determinado nivel dentro de la categoría. Como hemos adelantado, las tablas salariales internas fijan los niveles salariales y retributivos para las diferentes categorías y cargos, y se elaboran aplicando los mismos criterios y por los mismos importes tanto para mujeres como para hombres, siendo por tanto muy reducida la capacidad individual de negociación de la retribución.

Con carácter general la **retribución variable** se aplica en cumplimiento de la normativa interna.

En virtud de los datos extraídos por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Pontificia Comillas relativos a las percepciones salariales de los diferentes conceptos retributivos, se ha realizado una **comparativa de los valores medios y la mediana de los salarios, los**

**complementos salariales y percepciones extrasalariales**, diferenciados entre hombres y mujeres y a su vez entre grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor con perspectiva de género.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se ha proporcionado sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Ídem a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

El análisis refleja la existencia de una **brecha salarial de las retribuciones totales del -18% en favor de las mujeres**, relativa al total de los importes efectivos promedios, que se reduce al -6% al equiparar los referidos importes, y la mediana un -76% relativa a los importes efectivos, que se reduce a -9% al equiparar los importes.

Las diferencias en salario son positivas para las mujeres en el caso del PDI (las mujeres ganan más en media que los hombres), y negativas en el caso del PAS (los hombres ganan más en media que las mujeres). Sin embargo, se observa también que las mujeres docentes tienen más antigüedad y más jornada en media, lo que explicaría su mayor salario; en el caso del PAS es al revés: los hombres tienen una jornada media mayor y más antigüedad.

Como acabamos de adelantar, para el periodo de referencia (año académico 2019-2020) **el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo no es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones reales satisfechas. Sin embargo, la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las mujeres sí que es superior a las de los hombres en, al menos, un veinticinco por ciento.

La mediana es un estadístico de posición central que parte la distribución en dos, es decir, deja la misma cantidad de valores a un lado que a otro. La mediana es por tanto el número central de un grupo de números ordenados de menor a mayor.

De las tablas del Registro Salarial se desprende que el 65% de las situaciones contractuales de los hombres se encuentran en la ESCALA 03, esto es, 754 situaciones contractuales de los profesores por horas. El importe efectivo de estos profesores es muy inferior al del resto de ESCALAS por razones lógicas de parcialidad que afectan tanto al salario base como al resto de complementos salariales y extrasalariales. En el caso de los hombres la situación de la mediana se encuentra en esta escala.

En el caso de las mujeres, el porcentaje que ocupan las profesoras por horas no alcanza el 50%, por lo tanto, la situación de su mediana se sitúa en una mujer de la ESCALA 05, cuyas retribuciones efectivas han sido superiores en un 76% a la de la posición que ocupa la mediana de los hombres.

Como hemos avanzado en líneas anteriores, para todas las escalas se establecen unas tablas salariales, que aplican de la misma manera a hombres y mujeres. De la misma manera, en el caso del profesorado por horas, se establece un precio hora que aplica indistintamente a hombre y mujeres.

En conclusión, **del análisis salarial de la política retributiva de la Universidad Pontificia Comillas para el periodo de referencia (2019-2020), no hay evidencias de una discriminación salarial por razón de sexo**. En ningún caso hay diferencias significativas en complementos salariales por desempeño de cargos.



## Medida 18: Redefinir y agrupar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales



### ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

#### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Promover la transparencia y la Igualdad retributiva en la Universidad Pontificia Comillas.

#### Actuaciones concretas

- ✓ Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales de tal forma que respondan a criterios, transparentes claros, objetivos y neutros.
- ✓ Agrupar aquellos complementos salariales existentes y que se aplican para retribuir de forma idéntica o asimilable en función de su naturaleza.

#### Indicadores de seguimiento

- ✓ Redefinición de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Agrupación de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Número de complementos redefinidos y agrupados.

#### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** documento de actualización y agrupación de conceptos. Plataforma de RRHH.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2026



**Medida 19: Realización de un registro salarial anual durante el primer trimestre de cada ejercicio**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Elaborar un registro salarial de la Universidad Pontificia Comillas con periodo de referencia anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Elaborar un registro retributivo con periodicidad anual, dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio, en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales, de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales y puestos de trabajo de igual valor.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Registro actualizado durante los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio. (Sí / No)
- ✓ Registro realizado por cada periodo de referencia. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> </ul>	Durante toda la vigencia del plan



**Medida 20: Justificar brechas salariales iguales o superiores al 20% del total de los importes efectivos de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Compromiso de la Entidad de justificar brechas salariales iguales o superiores al 20% del total de los importes efectivos de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Ofrecer una justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, en caso de detectarse que el total de las retribuciones efectivas sea igual o superior al 20%.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ % de brecha sobre el total de las retribuciones efectivas. (Sí / No)
- ✓ Justificación razonable y objetiva de que la brecha salarial no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> </ul>	Durante toda la vigencia del plan.



**Medida 21: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas de los resultados del registro retributivo durante el primer trimestre**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Garantizar la transparencia retributiva a través del derecho de información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas de los resultados del registro retributivo dentro de los tres primeros meses siguientes al cierre del ejercicio.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos y material de oficina.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos y de los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> </ul>	Durante toda la vigencia del plan



**Medida 22: Confeccionar un listado de conceptos de los complementos salariales y extrasalariales, así como el hecho que desencadena su abono**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover la transparencia retributiva a través de la información y difusión de la política retributiva.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Delimitar, mediante un documento accesible para todas las personas trabajadoras, los criterios que rigen en la Universidad para el establecimiento del salario base, y la percepción de los demás complementos salariales y extrasalariales.
- ✓ Dichos criterios continuarán siendo no discriminatorios para la plantilla por razón de sexo.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Redefinición de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Agrupación de conceptos retributivos. (Sí / No)
- ✓ Número de complementos redefinidos y agrupados.

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Documento de actualización y agrupación de conceptos. Plataforma de RRHH.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> </ul>	Enero 2023 – diciembre 2023



**Medida 23: Desarrollo de un nuevo sistema de clasificación de puestos de trabajo utilizando métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) con perspectiva de género**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Garantizar el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor
- ✓ Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que garantice la ausencia de discriminación

**Actuaciones concretas**

- ✓ Identificar aquellos puestos de trabajo dentro de la Universidad cuya naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- ✓ Aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad para garantizar una correcta valoración de los puestos de trabajo.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Nuevo sistema de valoración de puestos en la Universidad. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Reuniones de trabajo del equipo encargado del seguimiento de la valoración.
- ✓ **Económicos:** Coste consultoría externa.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2026



**Medida 24: Estudiar la necesidad de adecuar los niveles salariales a la nueva valoración de puestos de trabajo**



**ÁREA DE MEJORA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Garantizar el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

**Actuaciones concretas**

- ✓ Una vez realizada la nueva valoración de puestos de trabajo en la Universidad, estudiar la adecuación de nuevas tablas retributivas para estos puestos.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Estudio retributivo de los nuevos puestos de trabajo

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Documento de actualización de las tablas salariales.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del personal de recursos humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2026



#### 4.9 Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral

En lo relativo a esta área de análisis, la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha recopilado información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las **condiciones de trabajo de todo el personal de todos centros de trabajo**, teniendo en cuenta los aspectos generales que afectan al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y la estabilidad laboral.

Además, en este apartado se ha revisado si se incorpora la **perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales**, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia). Asimismo, se ha revisado si se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Por último, se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios, equipos, etc.

##### Distribución de la plantilla por tipo de contrato en cada situación contractual 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Contrato Indefinido	1349	780	57,82 %	569	42,18 %
Contrato de obra o servicio determinado	533	335	62,85 %	198	37,15 %
Contrato eventual	1	1	100,00 %	0	0,00 %
Contrato de relevo	1	0	0,00 %	1	100,00 %
Contrato prácticas	29	16	55,17 %	13	44,83 %

##### Distribución de la plantilla por tipo de jornada en cada situación contractual 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Continua	35	28	80,00 %	7	20,00 %
Partida	1843	1076	58,38 %	781	41,62 %
A turnos	35	28	80,00 %	7	20,00 %

La Universidad cuenta con un **servicio de prevención de riesgos laborales mixto**. La Oficina de Prevención de Riesgos Labores, es la responsable del **Servicio de Prevención Propio que asume las especialidades de Seguridad, Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial**. Esta Oficina está formada por dos personas Técnicas Superiores y un puesto de administrativo que presta tareas de apoyo. La especialidad **de Vigilancia de la Salud está contratada con un Servicio de Prevención Ajeno**.

La Universidad Pontificia Comillas además cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** como medio para integrar la actividad preventiva en su sistema general de gestión y en el que se establece su política de prevención de riesgos laborales

Dicho Plan es aprobado por la Junta Directiva y dado a conocer a todas las personas trabajadoras a través de sus representantes y a través de su publicación en la página web de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.

En el Plan de Prevención se refleja la estructura organizativa, **describiendo las responsabilidades que asumen todos los niveles jerárquicos**. Forman parte de dicho Plan de Prevención los distintos procesos y procedimientos mediante los cuales se procura la prevención de riesgos laborales, destacando a este respecto el de protección de la maternidad, en el que se



relacionan los puestos de trabajo exentos de riesgos para la maternidad y la lactancia natural y se especifica el procedimiento a seguir en aquellos casos en los que pueda existir riesgo para la maternidad o la lactancia natural.

En el Plan de Prevención viene recogida la periodicidad con la que se debe realizar la auditoría legal del sistema preventivo, cuyo fin es evaluar la eficacia de dicho sistema y detectar las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. **La última auditoría fue realizada en septiembre de 2021, cuya conclusión fue que el sistema de gestión de la prevención implantado en la Universidad Pontificia Comillas es eficaz en relación con los riesgos y características de la organización y está integrado en la organización.**

En lo relativo a **las medidas o pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital** toda la plantilla tiene que firmar en sus contratos una cláusula sobre las condiciones de uso de los medios TIC garantista con la intimidad, además de las cláusulas de protección de datos personales para el uso de los mismos por las personas empleadas y por la Universidad que cumplen con los requisitos de la LOPD.

Sobre los **sistemas de organización y control de trabajo** se utiliza una herramienta de gestión del tiempo (*KRONOS*) de la que se pueden extraer diferentes informes al respecto.

Sobre el **teletrabajo**, en época de pandemia, tanto en el confinamiento, como en las distintas fases de desescalada y escada por las diversas olas de COVID se ha puesto en marcha un plan de trabajo en conexión remota que ha facilitado la prestación del servicio fuera del lugar habitual de trabajo por parte de las personas trabajadoras, tanto docentes como no docentes. Esta experiencia ha servido para poner en marcha un programa de prestación de servicio por conexión remota para el personal de administración y servicios que se ha aprobado en el mes de marzo de 2022.

**Medida 25: Revisar las evaluaciones  
de riesgos de los puestos de trabajo y protocolos de  
vigilancia de la salud incluyendo la perspectiva de género**



**ÁREA DE MEJORA: CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de ambos sexos.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género (incluidos los riesgos psicosociales), de manera que se detecten, prevengan y corrijan riesgos laborales vinculados con el sexo.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Evaluaciones de riesgos revisadas. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ **Materiales:** Revisión de las evaluaciones.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo de la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Prevención de Riesgos</li> </ul>	Enero 2024 - diciembre 2024



#### 4.10 Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha abordado aspectos relativos a la **conciliación y el grado de corresponsabilidad** con que se reconocen y ejercen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Universidad dispone, entre otros, de los siguientes **mecanismos de conciliación**:

- Subvenciones económicas para guardería.
- Programas de atención a la familia como el campamento urbano en verano o la fiesta de la familia.
- Reducción de jornada.
- Política de flexibilidad de horarios para el PAS y el PDI.
- Bolsa de horas o días de libre disposición.
- Comedor en la Universidad.
- Reducciones de jornada superiores a las contempladas en Ley y Convenio Colectivo. Mejoras en los tramos máximos de reducción de jornada por cuidado de familiares.
- Programa de prestación de servicios por conexión remota.

Para dar a conocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Universidad utiliza **canales de comunicación** como el portal de las personas empleadas en la intranet, el boletín digital de información semanal o el plan de acogida en las nuevas incorporaciones.

Estas medidas son **utilizadas de forma indistinta** entre mujeres y hombres; sin embargo, las reducciones de jornada por cuidado de familiares las eligen mayoritariamente las mujeres. Solicitar una reducción de jornada laboral no afecta de alguna manera a la situación profesional dentro de la Universidad.

##### - Flexibilidad horaria PDI

Al momento de confeccionar los **horarios** docentes, cada PDI debe aportar sus preferencias de horario, indicando claramente si una franja es imposible por motivos familiares. Estos “imposibles” son respetados o, si no fuera posible, se habla con cada PDI para negociar una solución que permita conciliar las necesidades logísticas de la Universidad con las obligaciones familiares del PDI. Exceptuando el horario de clases, el resto del horario lo decide de forma flexible cada PDI (fijando horario de tutorías y horas de investigación como crea conveniente). Las horas de investigación pueden realizarse fuera de la Universidad, previa aprobación de Dirección/equipo decanal.

Lo anterior no exime al PDI de la obligación de asistir a reuniones de departamento, claustro de facultad y equipo docente entre otras. Muchas de estas reuniones se fijan de forma consensuada entre sus integrantes; las reuniones no negociadas, por lo general, se fijan en horario de medio

día. No suelen fijarse reuniones más tarde de las 17.00; sin embargo, sí hay actividad docente por las tardes.

En suma, el modo de diseñar los horarios del PDI ofrece la **flexibilidad suficiente** para asegurar la conciliación, sin embargo, no existe un procedimiento estandarizado de flexibilidad horaria para el PDI como sí existe para el PAS.

#### – **Flexibilidad horaria PAS**

La política de conciliación en el personal de administración y servicios está firmemente arraigada y desarrollada en la Universidad desde la aprobación del **Plan de Flexibilidad Horaria del PAS** en diciembre de 2005, plan que pretendía crear un entorno de trabajo más flexible, siempre que las necesidades de los Servicios y su adecuado funcionamiento lo permitan.

En este sentido se estableció que si las necesidades de los servicios lo permiten y para los casos que se determinen se podrá establecer un horario flexible semanal de 37,5 horas, de lunes a viernes que, en todo caso, tendrá carácter voluntario para el personal. Este horario estará dividido en dos partes:

- Tiempo de **presencia obligatoria** o de obligada concurrencia para todo el personal en su puesto de trabajo.
- **Parte flexible** que comprende el resto de la jornada hasta completar las 37,5 horas semanales. Esta parte se configura con unas reglas que permitan aunar la conciliación de la vida familiar con el cumplimiento de las obligaciones profesionales, reglas que con la implantación del software de control horario se han ampliado aún más al permitir una entrada y salida del trabajo que abarca toda la extensión del horario de apertura de la Universidad, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del curso según establece el Convenio Colectivo.

En relación con el horario, en verano (de 1 de junio a 31 de agosto) todos los trabajadores disfrutan de **jornada intensiva** con horario de 08.00 a 15:00, con la correspondiente reducción mayor para las personas que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos/as.

Por otro lado, la Universidad se anticipó a la Ley y al Convenio Colectivo en la **acumulación de permisos de lactancia y en la mejora de los límites de las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y familiares**, aspecto este último en el que mejora los límites mínimos de reducción de jornada para que se realicen jornadas de 35 horas, que permiten atender mejor los horarios escolares con una reducción salarial porcentual mínima.

Por otro lado, la Universidad **complementa el sueldo de las personas en baja maternal** cuando, al estar en topes, de cotización cobra por la Seguridad Social una cantidad inferior a la que cobra habitualmente. Con carácter general la Universidad también **complementa el salario de las personas en baja médica por IT**.

Cabe mencionar que, en este momento, la Universidad esta estudiando la posibilidad de implantar el sello Efr<sup>1</sup> (Empresa Familiarmente Responsable) en los próximos meses. El sello Efr ha sido concebido, diseñado, elaborado y puesto en valor por la Fundación Másfamilia, como una herramienta profesional única para la gestión de la conciliación o iniciativa Efr. En este sentido, se ha comenzado a trabajar en el logro de uno de los requisitos iniciales, que es la

---

<sup>1</sup> Efr - Mas Familia: <https://www.masfamilia.org/conciliacion/>

formación y acreditación de al menos un miembro de la organización como “Manager en gestión de la conciliación”.

Tal y como advertíamos en apartados anteriores, dentro del esfuerzo en la mejora de la calidad total de la Universidad, en noviembre de 2021 se ha realizado una **encuesta de clima laboral** entre todo el personal de la entidad. Esta encuesta tiene como objetivo, conocer la opinión y satisfacción de los empleados de la Universidad Pontificia de Comillas en relación con sus condiciones laborales, por categorías profesionales y áreas laborales, entre otros.

En líneas generales es una empresa considerada “amigable” para trabajar en ella con escasa preocupación por las situaciones de desigualdad en relación con el género. Sin embargo, existe un margen de mejora en materia de conciliación. Tanto es así, que, del análisis de los resultados podemos destacar que la plantilla no considera que esté bien informada sobre las medidas de conciliación, a la pregunta “**Conozco las medidas y prácticas relacionadas con la conciliación aplicables en Comillas**” la puntuación media recibida ha sido de 5,58 sobre 10. Sobre sí “**En Comillas se considera igual de comprometido a quién se beneficia de medidas de conciliación**” los resultados medios han sido de 7,31 sobre 10.

En cuanto a los resultados obtenidos en materia de flexibilidad horaria, existe un grado de satisfacción notable dentro de la plantilla, a la pregunta “**Mi responsable directo/a es respetuoso con el cumplimiento de mi horario de trabajo**” la puntuación media obtenida ha sido de un 8,74 sobre 10 y a la pregunta “**Considero que los horarios, las condiciones laborales y las medidas adoptadas por Comillas facilitan la conciliación según mis necesidades**” los resultados medios han arrojado una puntuación de 7,11 sobre 10. Sobre este extremo cabe resaltar que la encuesta de clima refleja que el PDI tiene una valoración más alta que le PAS en lo referido a flexibilidad/conciliación.

Así, la Universidad no es ajena a la tendencia general de la sociedad española en la que las tareas de cuidado de los hijos y familiares se asignan dentro de las parejas en mayor porcentaje a las mujeres; esto podría explicar la diferencia en la solicitud de reducción/excedencia observada. En todo caso, las peticiones de reducción jornada provengan de hombres o de mujeres han sido estimadas favorablemente.

En la Universidad las solicitudes de reducción de jornada y especialmente excedencia son muy reducidas, probablemente debido a la política de flexibilización horaria, especialmente entre el PDI.

Por lo tanto, se han acordado las siguientes medidas que permiten:

- Buscar fórmulas que mejoren el clima laboral en este aspecto.
- Dar voz a la plantilla de la Universidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en corresponsabilidad.
- Mejorar la difusión de las medidas de conciliación.
- Fomentar el uso de estas medidas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en la sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- Formar en el terreno de la conciliación y corresponsabilidad.

**Medida 26: Elaborar un catálogo con las medidas de conciliación existentes en la Universidad procurando que sea fácil de comprender y acompañarlo con acciones de difusión y sensibilización hacia los hombres**



**ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas.
- ✓ Fomentar el uso de estas medidas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en la sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una cultura organizacional transparente con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Dar difusión a las medidas de conciliación existentes entre la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Difundir el catálogo de medidas de conciliación de la Universidad que mejoran los mínimos legales, así como las nuevas medidas aprobadas a raíz de este III Plan de Igualdad.
- ✓ Revisión a los dos años desde la aprobación del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas del catálogo de medidas existente.
- ✓ Seguimiento y evaluación del uso de estas medidas de conciliación durante la vigencia del III Plan de Igualdad.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Catálogo de medidas difundido. (Sí / No)
- ✓ Catálogo de medidas revisado. (Sí / No)
- ✓ Seguimiento y evaluación del uso de estas medidas. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión sobre derechos, permisos, medidas y normativas relativas a la conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Enero 2023 - diciembre 2024



**Medida 27: Establecer un sistema para identificar las necesidades de conciliación en la plantilla que permita realizar propuestas para estudiar la posibilidad de implantar nuevas medidas de conciliación en la Universidad Pontificia Comillas**



**ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Conocer las realidades y necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Mejorar el clima laboral promoviendo una cultura organizacional transparente con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Universidad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Promover la realización de un estudio sobre necesidades de la plantilla en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permita, a través de la participación activa de la plantilla (propuestas, encuestas, etc.), identificar sus sugerencias de forma que fruto de ese informe se analice la posibilidad de revisar y aumentar las medidas de conciliación disponibles en la Universidad Pontificia Comillas.
- ✓ Elaborar un registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas dentro de la Universidad Pontificia Comillas que han reducido adaptado su jornada o han solicitado excedencias con motivo de conciliación, procurando observar, en atención al sexo de las personas trabajadoras, el tipo de medidas de conciliación que solicitan y a qué motivos pueden deberse las posibles diferencias entre sexos.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Estudio sobre necesidades de la plantilla en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral realizado. (Sí / No)
- ✓ Registro de seguimiento desagregado por sexo de las personas que han reducido, adaptado su jornada o han solicitado excedencias con motivo de conciliación. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Materiales de difusión para llevar a cabo el estudio.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Alta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> </ul>	Enero 2024 - diciembre 2024



**Medida 28: Promover acciones formativas orientadas a concienciar a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas sobre conciliación y el ejercicio responsable**



**ÁREA DE MEJORA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Fomentar y formar en el terreno de la conciliación y corresponsabilidad en el hogar a las personas trabajadoras de la Universidad Pontificia Comillas incentivando que la igualdad entre hombres y mujeres sea también aplicable en la esfera personal.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impulsar la participación en acciones formativas en materia de conciliación y orientadas a concienciar a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas sobre el ejercicio de la corresponsabilidad fomentando que no solo las mujeres soliciten este tipo medidas o permisos.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Celebrada jornada de formación/sensibilización en conciliación y corresponsabilidad. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Organización y personas</li> </ul>	Enero 2026 – julio 2026





#### 4.11 Infrarrepresentación femenina

En este punto del diagnóstico, la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha desagregado la información por sexo, informando sobre la distribución de la plantilla, en los puestos de distinto nivel de responsabilidad. No se ha identificado infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

##### Presencia de mujeres en los distintos puestos, según nivel de responsabilidad en cada situación contractual 2019-2020

	Total	Hombres		Mujeres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo	8	4	50,00 %	4	50,00 %
Nivel intermedio	633	360	56,87 %	273	43,13 %
Nivel técnico	1041	656	63,02 %	385	36,98 %
Nivel administrativo	193	81	41,97 %	112	58,03 %
Nivel Operario	38	30	78,95 %	8	21,05 %

Además, en este apartado, también se ha analizado la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de feminización (segregación horizontal). A estos efectos, se ha recogido en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos de igual valor. Tampoco se ha identificado infrarrepresentación ocupacional femenina.

Actualmente en la Universidad no se adoptan medidas específicas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios donde estén infrarrepresentadas. Sin embargo, las mujeres están representadas al menos en un 40% en los puestos directivos, mandos intermedios y comisiones de gestión dentro de la Universidad.

Existen puestos como los de ordenanzas y mozos que están masculinizados. Por otro lado, en el caso del PAS, se observa esta infrarrepresentación femenina en las categorías de servicios y oficios y en personal TIC. Además, en el PAS hay mayoría de cargos directivos de mujeres sobre los hombres, porcentaje que se ha ido incrementando en los últimos años de forma constante.

También hay masculinización o feminización en el PDI según la facultad. El análisis de los datos recogidos evidencia que hay infrarrepresentación femenina en dos centros: Teología e ICAI. Sin embargo, hay infrarrepresentación masculina en Ciencias Humanas y Sociales.

Si atendemos a los resultados de la encuesta de clima 2021 a la pregunta “**Cuando es necesario, se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los dos sexos está sobrerrepresentado**” la puntuación de la plantilla ha sido de un 6,15 sobre 10 puntos.

Los datos no evidencian políticas discriminatorias sino más bien reflejan una tendencia social.

**Medida 29: Ante supuestos de igualdad de condiciones, se dará prioridad a la contratación del sexo menos representado**



**ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Entidad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Inclusión del criterio en el proceso de selección. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de selección y contratación.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos, Ofi. Organización y personas; Facultades y Escuelas</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2025

**Medida 30: Ante supuestos de igualdad de condiciones, se dará prioridad a la promoción del sexo menos representado**



**ÁREA DE MEJORA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA - PROMOCIÓN**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Entidad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ En condiciones equivalentes de idoneidad, méritos y capacidades, como criterio general, se priorizará la cobertura de la vacante mediante la promoción de una persona del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la promoción.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Inclusión de este criterio en el proceso de promoción. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Inclusión de criterio en la política de promoción.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Baja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos, Ofi. Organización y personas; Facultades y Escuelas</li> </ul>	Enero 2025 – julio 2025



## 4.12 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este apartado la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha revisado los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y ha analizado si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta.

La entidad cuenta con un **protocolo de acoso elaborado en el año 2008 y que fue actualizado en el 2018** y pactado con la representación legal de las personas trabajadoras, dentro del marco de la comisión de igualdad y en coordinación con el servicio de prevención de riesgos laborales. El protocolo reúne los requisitos legales y de garantía para denunciante y persona denunciada. Dicho protocolo cuenta con los aspectos básicos de declaración de principios, definiciones e identificaciones de conductas constitutivas de acoso, así como, con un procedimiento claro de actuación ante este tipo de situaciones.

En la Universidad se han detectado, a través de denuncias o casos de acoso. Para resolverlas, se ha activado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y se ha completado el **procedimiento hasta el informe de conclusiones**. Adicionalmente, en alguno de los casos, la comprobación de los hechos ha llevado a la imposición de medidas disciplinarias. Las conclusiones de los expedientes realizados por esta comisión se resumen a continuación:

- (2016) 1 caso por acoso laboral (mujer vs. mujeres); desestimado
- (2018) 1 caso por acoso laboral (mujer vs. mujer); estimado por conducta hostigadora;
- (2018) 1 caso por acoso laboral (mujer vs. hombre); desestimado
- (2019) 1 caso por discriminación (mujer – alumna -vs. hombre –profesor-); desestimado.
- (2020) 1 caso de acoso sexual (alumno-hombre vs. profesor-hombre); desestimado por acoso, pero estimado como conducta inapropiada de un docente.

La existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ha sido de utilidad a la hora de sustanciar las denuncias presentadas, tanto para el discernimiento de si nos encontramos ante verdaderas situaciones de acoso o ante otras conductas que, dentro de ser reprobables, no son constitutivas de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, el protocolo existente ha demostrado ser **un procedimiento eficaz para preservar la intimidad** tanto del denunciante como del denunciado y la confidencialidad de todo lo actuado.

No obstante, si bien la información y accesibilidad al protocolo de acoso ha sido publicitada, la encuesta de clima 2021 evidencia que no todos los empleados conocen la existencia de este protocolo y sus garantías. A la pregunta, “**Considero que la información que he recibido por parte de la Universidad sobre el protocolo de acoso sexual es suficiente y adecuada**” la puntuación obtenida ha sido de 5,95 sobre 10 puntos.

En la Universidad no se encuentran evidencias de acoso por razón de género. No obstante, con las últimas adaptaciones a los principios marcados por la compañía de Jesús para determinados procesos en el marco de cumplimiento normativo interno, se ha detectado que el protocolo en algunos aspectos debería ser adaptado para hacerlo análogo a los criterios seguidos en ese cumplimiento normativo.

Al margen de la necesidad de adaptación del protocolo existente a la política de entorno seguro de la Compañía de Jesús, se ha detectado la necesidad de marcar un procedimiento eficaz de prevención para este tipo de situaciones, así como de establecer mecanismos de detección que permitan una actuación por la Universidad al margen de la necesidad de existencia de denuncia expresa. En este aspecto sería útil implicar al Servicio de Prevención de Riesgos para armonizar la prevención.

Del diagnóstico efectuado se ha detectado una falta de campañas comunicación y de sensibilización entre la plantilla.

**Medida 31: Mantener vigente y actualizada la declaración de principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como revisar el protocolo de actuación para casos de acoso y darle difusión dentro de la plantilla**



**ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover una cultura organizacional de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Asegurar que las personas que conforman la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Prevenir, detectar e impulsar una actuación eficiente frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Impulsar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo para la prevención y tratamiento frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Revisar y actualizar la Declaración de Principios de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y de acoso moral y mantenerla actualizada.
- ✓ Impulsar la revisión de los protocolos actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo actuales, adaptándolo al cumplimiento normativo de la Compañía de Jesús y promoviendo una redacción clara, concisa y garantista con los derechos de las víctimas.
- ✓ Reforzar la comunicación dentro de la Universidad sobre acoso sexual y por razón de sexo sobre la materia con el fin de alcanzar y sensibilizar aún más a la plantilla.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Declaración de principios actualizada. (Sí / No)
- ✓ Protocolos actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo actuales revisados. (Sí / No)
- ✓ Refuerzo de la comunicación en materia de acoso. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Personal del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Documento que recoja la declaración de principios y protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo revisado.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrectorado de relaciones institucionales y secretaría general</li> <li>• Ofi. Prevención de Riesgos</li> </ul>	Enero 2023 - diciembre 2023



**Medida 32: Promover acciones formativas en acoso sexual  
y por razón de sexo a toda la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas**



**ÁREA DE MEJORA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por medio de acciones formativas, promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo de actuación de la Universidad.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impartir acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla que ilustre como proceder en caso de detección de estas situaciones.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Impartido curso de formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Prevención de Riesgos</li> </ul>	Junio 2024 – diciembre 2024



### 4.13 Violencia de género

En este apartado se la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha recopilado información sobre las medidas que la Universidad ha implementado en relación con la violencia de género.

Se han analizado datos sobre la información que la Universidad ofrece a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Aunque la organización dispone de un Manual del Entorno Seguro como documento de Protección de Menores y Adultos en situación de Vulnerabilidad (MAV), **hasta la fecha no se ha tenido conocimiento de casos de violencia de género que hayan afectado al personal de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas.**

La Universidad no cuenta con un protocolo para la prevención de la violencia de género. Tampoco se han realizado acciones formativas sobre esta materia.

Sobre esta materia se ha acordado adoptar las siguientes medidas:

#### **Medida 33: Sensibilizar a la plantilla a través de acciones formativas en materia de violencia de género**



#### ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Prevenir y detectar situaciones de violencia de género por medio de acciones formativas, sensibilizando a la plantilla y promoviendo que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo de actuación ante este tipo de situaciones en la Universidad.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Impartir acciones formativas específicas sobre la sensibilización en materia de violencia de género, a toda la plantilla, que ilustre como proceder en caso de detección de este tipo de situaciones.

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Impartido curso de formación en violencia de género. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos y Responsable de formación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Prevención de Riesgos</li> </ul>	Enero 2026 – junio 2026



**Medida 34: Elaborar y difundir un protocolo para la prevención de la violencia de género entre la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas**



**ÁREA DE MEJORA: VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Promover una cultura organizacional de tolerancia cero frente a la violencia de género en el entorno de la Universidad. Prevenir, detectar e impulsar una actuación eficiente frente a los casos de violencia de género, promoviendo una correcta atención a las víctimas de este tipo de violencia.
- ✓ Impulsar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo para la prevención y tratamiento frente a la violencia de género.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impulsar la elaboración de los protocolos de actuación frente a casos de violencia de género, promoviendo una redacción clara, concisa y garantista con los derechos de las víctimas.
- ✓ Reforzar la comunicación dentro de la Universidad sobre violencia de género con el fin de alcanzar y sensibilizar aún más a la plantilla.
- ✓ Impulsar la elaboración de un catálogo de medidas de protección a víctimas de violencia de género dentro de la Universidad prestando especial atención al lenguaje e información reflejada, de forma que sea entendible, comprensible y accesible para toda la plantilla.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Difundir entre la plantilla de la Universidad el protocolo para la prevención de violencia de género y sobre cómo actuar en cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género. (Sí / No)
- ✓ Elaborar y difundir entre la plantilla las medidas adoptadas en materia de violencia de género. (Sí / No)
- ✓ Catálogo de medidas de protección a víctimas de violencia de género. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Personal del Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ **Materiales:** Documento que recoja el protocolo de actuación para casos de violencia de género.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal y papelería.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofi. Prevención de Riesgos</li> </ul>	Junio 2025 - diciembre 2025



#### 4.14 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En este apartado la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha analizado los canales de comunicación de la Universidad, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la **comunicación interna**, se ha estudiado la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se han estudiado los canales utilizados. Además, se ha tenido en cuenta la comunicación realizada en relación con el Plan de Igualdad y sobre el desarrollo del diagnóstico, etc.

Por último, se ha revisado la **comunicación externa**, si en las imágenes de la entidad (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, así como si tanto en el lenguaje como en las imágenes, se profundiza en estereotipos de género.

Concluyéndose que la Universidad realiza numerosas **acciones de comunicación que inciden en la igualdad y la no discriminación**, destacándose la conveniencia de afianzar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad tanto en sus comunicaciones internas como externas, y fomentar una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

#### *Medida 35: Impulsar la comunicación en materia de Igualdad a través de dar visibilidad a los días conmemorativos*



#### ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Con el objetivo de visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se realizarán acciones de sensibilización interna y externa durante días conmemorativos.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Realizar campañas de comunicación en los días conmemorativos como, por ejemplo:
  - Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
  - Día Internacional de la Igualdad Salarial (18 de septiembre)
  - Día Internacional en contra de la Violencia de Género (25 de noviembre)
  - Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre)

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Días conmemorados. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de comunicación.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Costes de personal, horas de trabajo y comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Durante toda la vigencia del plan.





**Medida 36: Promover que las personas responsables de la comunicación de la Universidad se formen en comunicación inclusiva y no sexista para sensibilizar y tratar de consolidar que la comunicación interna y externa continúe siendo incluyente**



**ÁREA DE MEJORA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Consolidar el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad tanto en sus comunicaciones internas y externas.
- ✓ Fomentar que tanto la comunicación interna como externa empleada promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Impartir un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje inclusivo y no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa.
- ✓ Cuidar que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (página web, RRSS, etc) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.
- ✓ Cuidar que el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) sea inclusivo e incluya imágenes no sexistas.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Formación de nociones básicas sobre el uso del lenguaje inclusivo a la plantilla. (Sí / No)
- ✓ Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones externas. (Sí / No)
- ✓ Revisión del lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos, responsable de formación y comunicación.
- ✓ **Materiales:** Material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste de los cursos.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Ofi. Organización y personas</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Junio 2024 – diciembre 2024



#### 4.15 Opinión de la plantilla y de la dirección

Además de la observación de datos, porcentajes y documentación, se ha contado con la opinión tanto de la plantilla como de la dirección para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del diagnóstico del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas se ha querido contar con la **opinión de la plantilla** como objetivo fundamental para conocer de cerca de qué forma el personal percibe la cultura organizativa de la Universidad y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad y sus necesidades. De este modo, se ha favorecido la comunicación sobre esta materia y se ha facilitado que la plantilla se sienta participe en la identificación de necesidades para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Del mismo modo, se ha considerado importante conocer cuál es la actitud de la **dirección** hacia la idea de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, sus necesidades y sus propuestas, así como su nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos.

Para recoger esta información se han incluido nueve preguntas en la **encuesta de clima de 2021**, diseñadas para conocer la percepción en la entidad acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Pudiéndose concluir que, si bien **no se considera que la en la Universidad exista un entorno discriminatorio por razón de sexo** en cuanto a retribuciones, posibilidades de promoción, oportunidades o condiciones de trabajo, como hemos avanzado en apartados anteriores, existen márgenes de mejora en aspectos como la comunicación de las medidas de conciliación, protocolo de acoso o mecanismos para reclamar en caso de considerar un trato no justo.

## *Medida 37: Habilitar un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad*



### ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

#### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Fomentar la participación activa de la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas durante toda la vigencia del III Plan de Igualdad.
- ✓ Facilitar la resolución de dudas y consultas en materia de igualdad a la plantilla de la Universidad Pontificia Comillas tanto para el Pas como para el PDI.

#### Actuaciones concretas

- ✓ Habilitar un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de evaluación y seguimiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, a través de la apertura del siguiente correo electrónico [igualdad@comillas.edu](mailto:igualdad@comillas.edu) para que en cualquier momento se puedan aportar comentarios, sugerencias y propuestas en materia de igualdad.
- ✓ Establecer una metodología para su uso y control y designar a una persona responsable de revisar sus comunicaciones.

#### Indicadores de seguimiento

- ✓ Correo habilitado. (Sí/No)
- ✓ Metodología establecida. (Sí/No)

#### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad y Responsable de Comunicación.
- ✓ **Materiales:** Buzón habilitado y documento de metodología.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del responsable.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de igualdad</li> <li>• STIC</li> </ul>	Enero 2023 – junio 2023



### *Medida 38: Elaborar una encuesta sobre el cumplimiento y la implementación del III Plan de Igualdad en los meses previos a la vigencia del mismo*



#### ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Obtener información sobre opiniones, percepciones y/o aportaciones de la plantilla y dirección de la Universidad Pontificia Comillas acerca de la implementación y grado de satisfacción del III Plan de Igualdad.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Realizar un cuestionario de carácter anónimo y confidencial, para conocer el alcance del plan y la percepción de la plantilla, dirección y comisión de igualdad acerca de los diferentes aspectos relacionados con la implantación del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas a la vigencia de este.

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Cuestionario realizado. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos, Comisión de igualdad.
- ✓ **Materiales:** Materiales de elaboración y difusión para el cuestionario.
- ✓ **Económicos:** Horas de trabajo del departamento de Recursos Humanos y comisión de igualdad.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Media</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos Humanos</li> <li>Comisión de Igualdad</li> </ul>	Enero 2026 - junio 2026

### *Medida 39: Publicitar a través del canal de comunicación de Recursos Humanos de la Universidad las acciones que se vayan desarrollando en materia de igualdad*



#### ÁREA DE MEJORA: OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

##### Objetivos cuantitativos / cualitativos

- ✓ Dar visibilidad a las políticas de la Universidad Pontificia Comillas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la implantación de su III Plan de Igualdad.

##### Actuaciones concretas

- ✓ Publicitar a través del canal de comunicación de recursos Humanos de la Universidad las acciones que se vayan desarrollando en materia de igualdad.

##### Indicadores de seguimiento

- ✓ Comunicaciones realizadas. (Sí / No)

##### Recursos

- ✓ **Humanos:** Departamento de Comunicación.
- ✓ **Materiales:** Medios informáticos.
- ✓ **Económicos:** Tiempo de trabajo del departamento de comunicación.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
<b>Baja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> </ul>	Durante toda la vigencia del plan.



#### 4.16 Voluntariado

La Universidad Pontificia Comillas promueve intensamente la participación en actividades de voluntariado social, dentro y fuera de su propio espacio, y cuenta con una unidad específica para hacerlo, **Comillas Solidaria**. Se privilegian los proyectos en los que el alumnado puede contribuir desde sus propios conocimientos académicos y así ganar conciencia de que puede ser agente de cambio social como profesional, además de como ciudadano. Estos proyectos se impulsan en colaboración con estructuras académicas de las distintas facultades: Clínica Jurídica ICADE, Consultoría Social Empresarial ICADE, ICAI Social Lab y Centro CIHS de Impacto Social.

Por regla general, los proyectos implican el compromiso del alumnado durante el curso académico completo, y existe además un programa de voluntariado en verano desarrollado en colaboración con otras seis universidades europeas. También se ofertan otras posibilidades de voluntariado genéricas.

Los **requisitos** para formar parte del voluntariado varían en función de los diferentes programas, pero por regla general se exige un compromiso informado, una entrevista personal, participar en el proceso formativo obligatorio, participar de forma efectiva en las actividades programadas y elaborar una memoria final.

Existe un **protocolo de bienvenida** diferenciado según los programas, que incluye información personalizada, evento de puesta en marcha de la actividad, formación específica para el proyecto a desarrollar, etc. En la mayoría de los proyectos existe la figura de una persona tutora o de un/a acompañante.

En todos los casos y como elemento central de la propuesta se exige **formación** de las personas voluntarias. En los proyectos más vinculados a los estudios académicos se ofrece una formación general para todo el programa, una formación específica para el proyecto a desarrollar (que se prolonga durante toda la vida del proyecto), espacios de reflexión en torno a la experiencia que se está viviendo y acompañamiento y tutorización. Cuando el voluntariado se realiza en entidades externas, uno de los criterios utilizados por la Universidad para incluir estas posibilidades en la oferta que se publicita es, precisamente, que la organización responsable garantice una adecuada formación. Comillas Solidaria también dispone de una oferta propia de formación para el voluntariado, con propuestas que desarrollan habilidades útiles para la intervención social o espacios de reflexión y formación, que a su vez pueden derivar, aunque no es obligatorio, en actividades programadas de voluntariado.

Se observan diferencias entre la **participación** de las voluntarias de una forma muy acusada: la participación femenina suele ser de al menos el 80%. Inevitablemente, se detecta la tendencia a la reproducción de estereotipos y roles tradicionales de género en el desarrollo de las actividades y tareas que lleva a cabo el equipo de personas voluntarias, aunque el enfoque de la Universidad incluye evidenciar este escenario e intentar deconstruirlo con la práctica y la reflexión acompañada. El desequilibrio en la participación es muy alto en favor de las mujeres y, de alguna manera, refleja esa reproducción de roles que vincula el voluntariado con las tareas de cuidados. Sistemáticamente, evidenciamos el escenario como punto de partida de la reflexión en torno a esta realidad.

El **enfoque de género** en el Plan de Voluntariado está presente en todas las actividades desarrolladas y se aborda específicamente en algunas de las ofertas formativas y de voluntariado.

**Medida 40: Afectar los proyectos de voluntariado a la política de igualdad**



**ÁREA DE MEJORA: VOLUNTARIADO**

**Objetivos cuantitativos / cualitativos**

- ✓ Afectar el proyecto de voluntariado a la política de igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

**Actuaciones concretas**

- ✓ Consolidar la formación en materia de igualdad para personas voluntarias.
- ✓ Hacer extensivo el compromiso de la igualdad de la Universidad al voluntariado.

**Indicadores de seguimiento**

- ✓ Formación en igualdad a voluntarios. (Sí / No)
- ✓ Plan de voluntariado afecto al compromiso con la igualdad. (Sí / No)

**Recursos**

- ✓ **Humanos:** Departamento de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad y Responsable de voluntariado.
- ✓ **Materiales:** Documento y material didáctico.
- ✓ **Económicos:** Coste del curso y horas de trabajo de los departamentos implicados.

Prioridad	Personas Responsables	Cronograma
Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Igualdad</li> <li>Responsable de voluntariado</li> </ul>	Enero 2023 – junio 2024



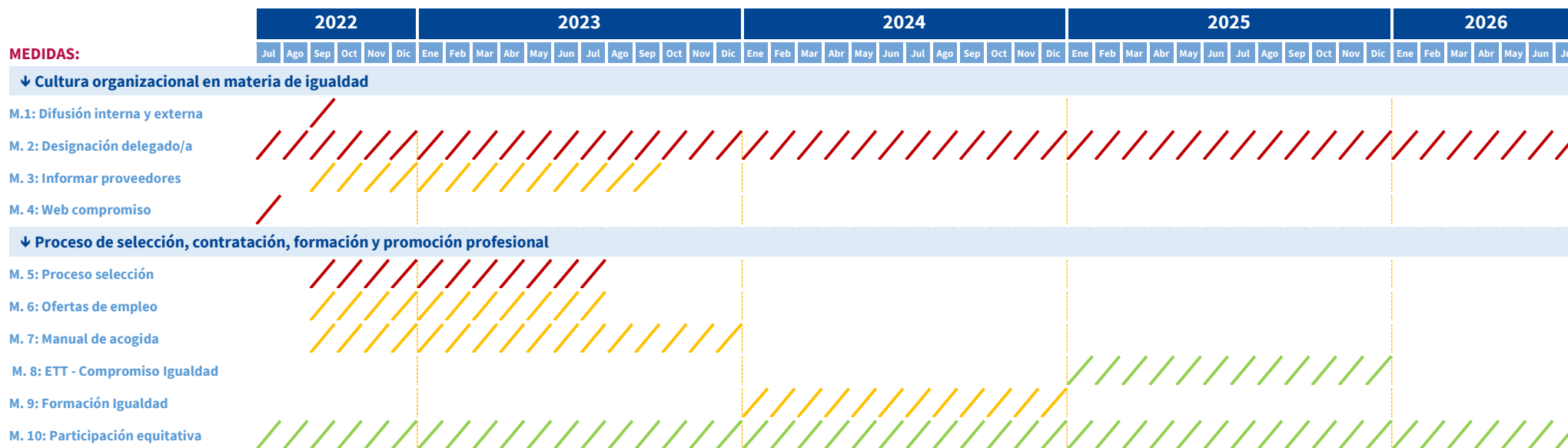
# CALENDARIO DE ACTUACIONES

## 5.1 Calendario de implementación de las medidas

En el presente apartado se recoge de manera sintética el **calendario de actuaciones para la implantación de las medidas** acordadas durante la vigencia del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.

Este calendario trata de facilitar **de una manera visual y ordenada el plazo establecido** para el inicio y la ejecución de cada una de las 40 medidas acordadas. Además, el calendario muestra dentro de que materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se encuentra cada una de las medidas.

Por último, para facilitar de manera visual el orden y prioridad de dichas actuaciones, que ha sido determinado por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, se han utilizado los colores rojos (**prioridad alta**), naranja, (**prioridad media**) y verde (**prioridad baja**).



MEDIDAS:	2022					2023					2024					2025					2026																						
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul						
M. 11: Formación RLT																																											
M. 12: Formación en suspensión																																											
M. 13: Formación horario laboral																																											
M. 14: Compromiso Impartidoras	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
M. 15: Criterios objetivos																																											
M. 16: Promoción Interna																																											
M. 17: Promoción en suspensión																																											
<b>↓ Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas</b>																																											
M. 18: Redefinir y reagrupar																																											
M. 19: Registro Salarial	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
M. 20: Justificar brechas 20%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
M. 21: Informar registro Q1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
M. 22: Listado concetos retributivos																																											
M. 23: Nueva VPT																																											
M. 24: Adecuación salarial a VPT																																											
<b>↓ Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral</b>																																											
M. 25: Evaluaciones de riesgos																																											
<b>↓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>																																											
M. 26: Catálogo de conciliación							/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
M. 27: Necesidades conciliación							/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
M. 28: Formación conciliación																																					/	/	/	/	/	/	/
<b>↓ Infrarrepresentación femenina</b>																																											
M. 29: Prioridad en selección																																					/	/	/	/	/	/	/
M. 30: Prioridad en promoción																																					/	/	/	/	/	/	/
<b>↓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>																																											





MEDIDAS:	2022						2023						2024						2025						2026											
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
M. 31: Actualizar protocolo							/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/																			
M. 32: Formación en acoso																		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
<b>↓ Violencia de género</b>																																				
M. 33: Formación VG																																				
M. 34: Protocolo Violencia Género																									/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
<b>↓ Comunicación incluyente y lenguaje no sexista</b>																																				
M. 35: Días conmemorativos	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/				
M. 36: Formar resp comunicación																	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
<b>↓ Opinión de la plantilla y de la dirección</b>																																				
M. 37: Habilitar canal							/	/	/	/	/	/	/	/	/	/																				
M. 38: Encuesta cumplimiento																																				
M. 39: Publicitar acciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
<b>↓ Voluntariado</b>																																				
M. 40: Voluntariado e igualdad							/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			



## 5.2 Calendario de seguimiento y evaluación

En el siguiente apartado se detalla el **sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, cuya finalidad es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

Este sistema, incluye la elaboración de informes de seguimiento periódicos que analicen y valoren el grado de ejecución de las medidas acordadas y que permita añadir propuestas de modificación o mejora. Los referidos informes son los que posteriormente sirvan de base para la evaluación del plan.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento y evaluación de este permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Por ello, en la siguiente tabla, se viene a establecer la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas. **Durante el primer trimestre de cada año la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad se reunirá para realizar una reunión de seguimiento** de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad y llevará a cabo, **al menos, una evaluación de intermedia y otra final**. El presente calendario de reuniones no obsta, a que la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas pueda fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

Reuniones:	2022						2023						2024						2025						2026																										
	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul														
<b>↓ Reuniones de seguimiento y revisión</b>																																																			
1ª Reunión seguimiento y revisión													///															///																							
2ª Reunión seguimiento y revisión																									///																										
3ª Reunión seguimiento y revisión																																					///														
4ª Reunión seguimiento y revisión																																																	///		
<b>↓ Reuniones de evaluación</b>																																																			
Evaluación intermedia																									///																										
Evaluación final																																					///														





III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

En el apartado 4 se han acordado 40 medidas que tienen como objetivo general velar por la igualdad de trato y oportunidades, tratando de eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pontificia Comillas.

Con esta finalidad, para cada una de las medidas, **se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos**, necesarios para dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico de situación.

Elaborado y aprobado el Plan de Igualdad su **seguimiento** es crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y en caso de ser necesario flexibilizar su contenido, lo que resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro recoge como parte del alcance material obligatorio de los planes de igualdad, el desarrollo de medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, con especial referencia a la necesidad de **adoptar criterios y plazos de revisión** que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Desde un punto de vista práctico tras la programación e implantación del Plan de Igualdad, debe realizarse una **evaluación** con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de éste, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e impactos del plan y otros similares. Se trata por tanto de una suerte de evaluación continua sobre el Plan, tanto en lo que se refiere a los objetivos generales como a los específicos.



Es por ello que se han de prever los **mecanismos de seguimiento y de evaluación**, que entre otras cosas permitirán a futuro avanzar, una vez vencida su vigencia, en el diseño, elaboración e implementación de un nuevo Plan. En este marco se vienen a establecer las pautas para la constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que por acuerdo de la Comisión Negociadora deberá estar integrada por representantes de las personas trabajadoras, y por la dirección de la empresa.

Los objetivos principales que deberán marcar la actividad de la **Comisión de Seguimiento** serán los que seguidamente se establecen.

#### **a) Evaluación de resultados:**

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

#### **b) Evaluación del proceso:**

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

#### **c) Evaluación del impacto:**

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

## **6.1 Sistema de seguimiento**

A continuación, se detalla el sistema de seguimiento del III Plan de la Universidad Pontificia Comillas, que se realizará en paralelo con la ejecución de este y cuya finalidad es controlar y verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados.

### **Órgano de vigilancia y control**

El Órgano encargado de realizar la evaluación del III Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

### **Periodicidad de las actuaciones**

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la Comisión de Igualdad se reunirá al menos en cuatro ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- 1ª Reunión de seguimiento – Primer trimestre del año académico 2023 - 2024
- 2ª Reunión de seguimiento – Primer trimestre del año académico 2024 - 2025
- 3ª Reunión de seguimiento – Primer trimestre del año académico 2025 - 2026
- 4ª Reunión de seguimiento – Junio / julio del año 2026

Además de estas cuatro reuniones, la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

#### *Indicadores de medición e instrumentos de recogida de información*

En el apartado 4 se ha definido para cada una de las 40 medidas acordadas diferentes indicadores de seguimiento unos cuantitativos y otros cualitativos, coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, definidos de forma clara para facilitar su utilización y comprobables en el tiempo.

Para supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada, se establece un **procedimiento de recopilación** y sistematización de la información que incluya, indicadores de seguimiento, resultado, proceso y de impacto.

Para ello se diseñará una **ficha de seguimiento** de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una de las 40 medidas.

#### *Informes de seguimiento*

Los datos e información obtenidas a partir de las fichas de seguimiento servirán de base para la redacción del informe de seguimiento.

Este informe resumirá toda la **información sobre la ejecución de las acciones** e indicará el grado de implementación de las diferentes medidas y que además permitirá detectar desajustes, poder adoptar medidas correctoras y en su caso, si fuera procedente realizar la revisión del Plan.

Por lo tanto, se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

## **6.2 Sistema de evaluación del Plan de Igualdad**

Se establece un sistema de evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas, que permita, entre otras cosas, **verificar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos** e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

#### *Órgano responsable*

El Órgano encargado de realizar la evaluación del III Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad cuya composición y atribuciones, se han establecido en el apartado 7.

#### *Cronograma de reuniones*

Conforme al cronograma de actuaciones establecido en el apartado 5, la comisión de igualdad se reunirá al menos en dos ocasiones durante la vigencia del Plan de Igualdad para su evaluación:

- Evaluación intermedia – Primer trimestre del año académico 2024 - 2025
- Evaluación final – Junio / julio del año 2026

Además de estas dos reuniones, la comisión de igualdad de la Universidad Pontificia Comillas podrá fijar otras reuniones adicionales cuando sea acordado por sus integrantes.

### *Informes de evaluación*

A partir de la información y los datos recopilados a lo largo de la vigencia del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas, se elaborarán los **informes correspondientes a la evaluación intermedia y final**.

Estos informes incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación, etc) y se articularán en torno a los siguientes 3 ejes ya mencionados, evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación de impacto.

Los informes de evaluación tendrán como objetivos principales:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones

### **6.3 Sistema de revisión**

Si de las conclusiones extraídas en los informes de seguimiento y evaluación se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y se detectase la necesidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas acordadas, se procederá a su revisión por acuerdo de la Comisión de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas en los términos establecidos en el apartado 8 de este III Plan de Igualdad.



III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

# COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición y el procedimiento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 2022/2026 de la Universidad Pontificia Comillas, queda recogido en su Reglamento, aprobado por unanimidad de los miembros de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, que seguidamente se transcribe.

## **REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS**

### **CAPITULO I. PREÁMBULO**

#### **Artículo 1.- ANTECEDENTES**

La Universidad Pontificia Comillas y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que conforman la Comisión Negociadora de su III Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo determinado en el Plan de Igualdad suscrito para los años 2022-2026, vienen a determinar las normas por las que se vendrá a regular la Comisión de Seguimiento del referido Plan, una vez constituida.



## CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

### Artículo 2. COMPOSICIÓN

La Comisión de seguimiento estará compuesta por 4 miembros: 2 designados por la Representación Legal de las personas Trabajadoras y 2 por la empresa, debiendo su designación cumplir en todo momento el requisito de paridad de la Comisión. Cada parte podrá asesorarse por especialistas en la materia que podrán participar en las reuniones, con voz, pero sin voto.

La duración del mandato de las personas de la Comisión de Seguimiento será el de la vigencia del Plan (4 años). No obstante, para el caso de que se produzca una renuncia o cese voluntario de cualesquiera de sus miembros, la parte que hubiere designado a la persona a sustituir deberá designar en el plazo máximo de 7 días a la persona sustituta, determinándose la obligación de que la designación mantenga la paridad de la Comisión de Seguimiento, y comunicar el nombramiento del nuevo miembro a la Comisión en un plazo máximo de 24 horas.

### Artículo 3. PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Las reuniones se celebrarán durante la vigencia del Plan, al menos, una vez al año con carácter ordinario, y conforme al cronograma de reuniones establecido en el apartado 5 del Plan de Igualdad, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias a iniciativa de cualquiera de las partes, y previa comunicación escrita con al menos quince días de antelación, salvo que por el carácter urgente de la materia a tratar impidan el cumplimiento de dicho plazo, y en la que deberán especificarse los puntos del orden del día a tratar y la justificación de su inclusión en dicho orden.

### Artículo 4. REUNIONES Y CARGOS

La comisión nombrará entre sus miembros a un/una Presidente/a y a un/una Secretario/a por un periodo anual, siendo uno de ellos de la parte empresarial, y el otro de la parte sindical, y de forma rotativa.

Las convocatorias deberán ser realizadas por el Presidente/a en turno, y de los Acuerdos tomados en Comisión de seguimiento se levantará por el Secretario un acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada miembro.

## CAPÍTULO III. COMPETENCIAS DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

### Artículo 5.- COMPETENCIAS

Las competencias de la Comisión quedan establecidas en los siguientes puntos:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, correspondiéndoles facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual en el que se refleje el avance respecto de los objetivos marcados en el Plan y en relación con la efectividad de las medidas propuestas en el mismo.
5. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
6. Proposición de las medidas que se estimen oportunas a la vista de los resultados arrojados en el informe anual.





7. Facilitar el conocimiento de los efectos que el III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas ha tenido en el entorno de la Entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.
8. Asesoramiento en materia de igualdad.
9. Contenido mínimo de la actividad de seguimiento a realizar por la Comisión:
  - a) Información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - b) Información sobre el grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan.
  - c) Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
  - d) Identificación de posibles medidas futuras

#### **Artículo 6.- MEDIOS**

Para el cumplimiento de las competencias anteriormente referenciadas la Universidad Pontificia Comillas facilitará los medios precisos, en especial:

1. Lugar adecuado para realizar las reuniones
2. Material preciso para las reuniones
3. Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con periodicidad correspondiente

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas para todos sus componentes. Por tanto, no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de la parte social, y aquellas personas trabajadoras miembros de la Comisión que no sean miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los permisos retribuidos necesarios para acudir a las reuniones que la Comisión de Seguimiento convoque.

#### **Artículo 7.- OBJETO**

Esta Comisión de seguimiento estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan en referencia a la materia, y especialmente aquellas que sean presentadas por el Representante/Agente de Igualdad designado.

#### **Artículo 8.- ASISTENCIA Y TOMA DE ACUERDOS**

La Comisión quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan al menos dos miembros de cada una de las representaciones empresarial y sindical.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (parte empresarial y parte sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En caso de empate dirime el voto, quien ostente la presidencia de la Comisión en ese momento.

#### **Artículo 9.- CONFIDENCIALIDAD**

Quienes sean designados para formar parte de la Comisión de Seguimiento, y acepten tal designación, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.





III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas se medirá de manera continua durante su periodo de vigencia, por lo que resulta lógico que se pueda producir su revisión en cualquier momento a lo largo de dicho periodo.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, artículo 9.2), el Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas deberá revisarse, en todo caso, en los siguientes supuestos:

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



En caso de ser necesario acometer la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera que sea su causa, el procedimiento deberá ser realizado de forma preliminar por la Comisión de Seguimiento, que deberá acometer la actualización del diagnóstico, así como de las medidas recogidas en el Plan en relación a aquellos aspectos que deban ser objeto de modificación.

La propuesta de modificación acordada conforme al régimen de mayorías recogido para la toma de decisiones en el Reglamento de la Comisión será elevada en el plazo máximo de un mes a la Comisión Negociadora del Plan, que deberá ser convocada por el Presidente/a en turno de la Comisión de Seguimiento, y para su composición habrán de seguirse las normas establecidas a los efectos que sean de aplicación al momento de su convocatoria.

La Comisión Negociadora del Plan, constituida a los efectos de modificación del Plan de Igualdad, aprobará mediante acuerdo expreso las propuestas de modificación que sean formalmente presentadas.

En caso de discrepancia que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, y siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la Comisión Negociadora para la toma de decisión de modificación del Plan de Igualdad, se podrá solventar el acuerdo con el proceso de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya.





III Plan de Igualdad  
Universidad Pontificia Comillas

## PERSONA DELEGADA / AGENTE DE IGUALDAD

La persona delegada/agente de igualdad tendrá como responsabilidades principales las siguientes:

- ✓ Colaborar en la implantación del III Plan de Igualdad de la Universidad Pontificia Comillas y garantizar su cumplimiento.
- ✓ Facilitar las sugerencias y comunicaciones directas entre la Universidad Pontificia Comillas y la plantilla.
- ✓ Detectar situaciones de discriminación, desigualdad o acoso y ponerlas en conocimiento de la comisión correspondiente y proponer soluciones para las cuestiones suscitadas.
- ✓ Recepcionar todas aquellas comunicaciones e inquietudes que en materia de igualdad tengan las personas trabajadoras de la Universidad Pontificia Comillas, a través de la dirección habilitada para tal cometido [igualdad@comillas.edu](mailto:igualdad@comillas.edu).
- ✓ Presentación ante la comisión de seguimiento de cualquier cuestión relacionada con la igualdad en la Universidad Pontificia Comillas, incluidas aquellas situaciones que puedan suponer la necesidad de revisar y modificar el plan.

A estos efectos se considera que la persona designada deberá de ser una persona proactiva en materia de igualdad, formada, tolerante, con capacidad para informar y a aconsejar tanto a las personas trabajadoras como a la dirección de la entidad. Igualmente, a los efectos de cumplir sus objetivos se recomienda que forme parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.





**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS



# III Plan de Igualdad

# Universidad Pontificia Comillas

2022 – 2026