

Aprobado Consejo de Gobierno 28/11/2022

INDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. MARCO NORMATIVO EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO	1
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	5
5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	5
6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	5
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
7.1. OBJETIVO GENERAL	6
7.2 . OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y TEMPORALIZACIÓN	6
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	20
8.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	21
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	23
9.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	24
9.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	24
9.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	25
10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)	26
ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ..	26
ANEXO 2. DIAGNÓSTICO	26

1. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contempla en su art. 25 la igualdad en el ámbito de la educación superior. En virtud de este precepto, las administraciones públicas quedaron encargadas de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. También, en particular, promoviendo, por un lado, la inclusión en los planes de estudio oportunos enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como, por otro lado, la creación de postgrados específicos. En cumplimiento de esta normativa, la ULE elaboró su I Plan de Igualdad en 2010.

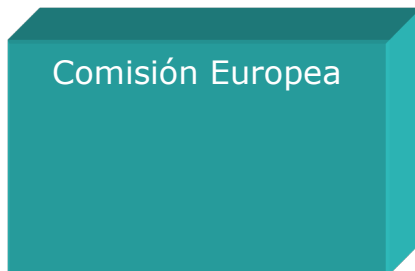
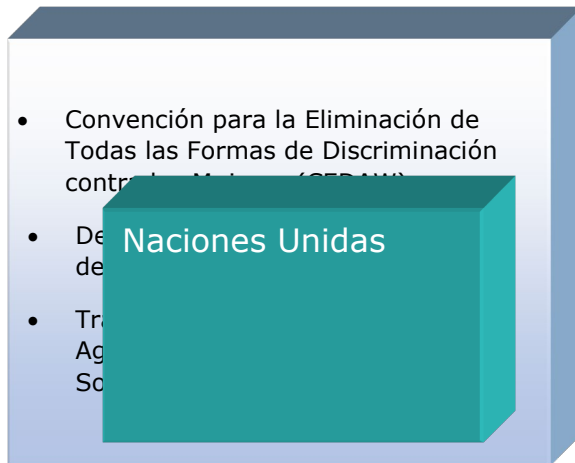
A día de hoy, parece necesario, dado el actual contexto normativo la elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ULE que atienda necesidades en este ámbito y permita a esta institución académica cumplir las responsabilidades derivadas de la nueva normativa aplicable, así como con los retos que establece el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y las agendas trazadas por la Comisión Europea para el desarrollo de una Investigación e Innovación Responsable (RRI) en el programa Horizonte Europa.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio universal recogido en el contexto de los derechos humanos dentro del ámbito internacional además de una preocupación muy presente en la Agenda 2030 nítidamente expresado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las universidades y centros de educación superior e investigación, debido a la propia naturaleza de sus funciones, se colocan en una posición central para asumir dentro del marco de su actividad la responsabilidad de impulsar innovación, desarrollo y cambio social. Por esta razón, deben cumplir un papel de liderazgo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombre

2. MARCO NORMATIVO EUROPEO, NACIONAL Y AUTONÓMICO

Marco normativo general para la igualdad de mujeres y hombres y la implantación de la igualdad de género en las universidades



- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LOU.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Plan Estratégico de Igualdad 2022 de Género 2022-25

Gobierno de España

Autonómica

- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León Ley 1/2003, de 3 de marzo

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN	
• Sr. Rector: Juan Francisco García Marín • Isidoro Martínez Martín • Adelina Rodríguez Pacios • Paulino C. Pardo Prieto • Henar Álvarez Cuesta • Juan Luis Hernansanz Rubio • José Antonio Alegre López Suplentes • Miguel Ángel Tesouro Diez • Beatriz Abella García • Raquel Domínguez Fernández • Adriana Suárez Corona • Araceli Cano San Segundo • Rosa Castro Fonseca	
REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
UGT	• Lorena Llamas García • Nieves G. Feliz Truchero • Álvaro Quiterio del Río González Suplentes • Cristina González Vidales • Mercedes Reguera García
CCOO	• Luzdivina Vila Fidalgo • Ana Isabel Neira Campos Suplentes • José Carlos Martín Soriano • Víctor González Castro •
CSIF	• Ana Isabel Villoria Alfayate • Suplente: Carolina Isabel Bermejo López
STELE	• Carmen Acedo Casado, con voz pero sin voto

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación al conjunto del personal de la Universidad de León.

El ámbito territorial del plan de igualdad es provincial, de aplicación en los dos campus de la ULE.

5. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será de 3 años de duración, a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la Universidad de León

Una vez finalizada su vigencia, el Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto del personal, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Es sistemático, pues pretende conseguir los objetivos llevando a cabo medidas muy concretas dentro de la Universidad, debiendo ser a la vez adaptable y flexible, debiendo diseñar medidas que respondan a la situación concreta de la entidad.

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (órganos de gobierno, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, trata de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios negociados en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Universidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. Objetivo general

Implantación y consecución de los objetivos específicos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el conjunto del personal de la Universidad de León

7.2 .Objetivos específicos, medidas de igualdad y temporalización

Según establece el artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, en su punto f, todas las medidas van acompañadas de un indicador de cumplimiento que determine la evolución de las mismas, un plazo para su implantación, determinando si es una medida puntual o continuada en el tiempo, así mismo se establece que departamento es el responsable de la implantación de la misma y si se requiere o no presupuesto para su desarrollo.

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 1: Recabar, analizar y sistematizar los datos necesarios utilizando la variable de sexo para asegurar la igualdad real entre mujeres y hombres en la Universidad de León.	Medida 1.1: Actualizar el diagnóstico periódicamente de acuerdo con la duración del plan y ampliar y detallar su contenido.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.2: Desagregar datos por categoría laboral, sexo, antigüedad y edad en todos los estamentos del personal, tanto PAS como PDI.	Registro y gestión de la información requerida	Curso académico
	Medida 1.3: Conocer la distribución del personal por departamentos y unidades en relación con la categoría y grupo profesional, por sexo, tipo de relación funcional o contractual, y haciendo referencia a si son temporales o indefinidos, además del tipo de jornada y turno.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.4: Desagregar las plazas ofertadas, concurso de traslado, bolsa de trabajo y promoción interna y acceso libre por la Universidad en cada año en función de sexo, estamento, relación funcional o laboral, grupo y categoría, relación indefinida o temporal y tipo de jornada.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.5: Analizar los datos anteriores con carácter anual.	Informe	Anual
	Medida 1.6: Obtener el número de bajas definitivas anualmente, indicando sexo, estamento, categoría y causa.	Registro y gestión de la información requerida	Anual

	Medida 1.7: Obtener el número y causa de las excedencias anualmente, por sexo, por estamento y categoría.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.8: Obtener el número y diferenciar por causa, por estamento y categoría los permisos retribuidos y no retribuidos.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.9: Obtener y diferenciar por causa, por estamento y categoría las reducciones de jornada.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.10: Elaborar estadísticas de distribución de horarios desagregadas por sexo para valorar los horarios y los periodos vacacionales con el fin de facilitar la corresponsabilidad y conciliación.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.11: Conocer el tipo de pruebas de acceso para cada estamento y conocer la intervención en su caso de los representantes del personal.	Registro y gestión de la información requerida	Anual
	Medida 1.12: Obtener el número de solicitudes recibidas por sexo y el resultado de las mismas respecto a la adaptación de la jornada, identificando la duración, la forma de adaptación.	Registro y gestión de la información requerida	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
<i>Objetivo 2: Sensibilizar y visibilizar la cultura en igualdad por razón de sexo en la Universidad de León</i>	Medida 2.1: Identificar los cursos de formación en materia de igualdad por razón de sexo, desagregando los datos por estamento, grupo profesional, categoría, número de asistentes, horario, modalidad de enseñanza y duración.	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas. Nº de personas formadas en igualdad	Anual
	Medida 2.2: Identificar las acciones formativas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria, identificando el número de asistentes, horario y duración	Nº de acciones formativas, programa, nº de asistentes, desagregados por sexo, horario y duración.	Anual
	Medida 2.3: Realizar iniciativas en fechas clave (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.)	Nº de acciones desarrolladas	Anual
	Medida 2.4: Incentivar la realización de encuentros, jornadas, seminarios, conferencias que visibilicen el papel de las mujeres en el conocimiento.	Nº de acciones desarrolladas	Bienal
	Medida 2.5: Proporcionar la formación en jornada laboral, teniendo en cuenta los turnos de trabajo y las diferentes situaciones que pueden concurrir para su seguimiento, incrementando la oferta formativa online.	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas Nº de personas formadas en igualdad. Documento informe horario formaciones	Anual
	Medida 2.6: Difundir entre la comunidad universitaria la legislación vigente en materia de igualdad de género en la web.	Evidencia que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	Cuando haya modificaciones y novedades relevantes

	Medida 2.7: Divulgación del Plan de Igualdad entre toda la Comunidad Universitaria, mediante charlas de formación sobre su finalidad, con especial atención a aquellos puestos con responsabilidades de gestión de personal.	Evidencia que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	De forma permanente en la página web con correo inicial cuando se apruebe o modifique
	Medida 2.8: Difusión del procedimiento de cambio de nombre para aquellas personas del colectivo LGTBI+ que así lo deseen en el marco de sus procesos de transición	Comunicación a la plantilla a través de los canales habituales	Anual
	Medida 2.9: Realizar cursos de formación en materia de Igualdad de género y oportunidades para todo el personal, buscando fórmulas para incentivar la asistencia y seguimiento.	Evidencia de su realización, número de cursos y número de asistentes por sexo	Anual
	Medida 2.10: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en actos académicos, jornadas, acciones formativas, congresos realizados en la Universidad de León.	Documentación de la participación de las mujeres en actos	Anual
	Medida 2.11: Proponer cursos de formación en liderazgo femenino para fomentar la participación en los cargos de gestión y decisión.	Evidencia de su realización, número de cursos propuestos y número de asistentes dividido por sexo	Bienal
	Medida 2.12: Reconocer institucionalmente el trabajo de profesoras, investigadoras, mujeres del PAS y alumnas.	Nº de actos llevados a cabo	Anual
	Medida 2.13: Impulsar, proponer y apoyar el nombramiento de doctoras honoris causa por la Universidad de León.	Nº de actos llevados a cabo	Anual
	Medida 2.14: Reconocer institucionalmente iniciativas, trabajos, estudios, etc. con perspectiva de género.	Nº de trabajos presentados y premios otorgados	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 3: Avanzar en la comunicación en igualdad	Medida 3.1: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las acciones de comunicación de la Universidad de León.	Nº de mujeres y de hombres en la presentación de actos académicos y sociales	Continua/Anual
	Medida 3.2: Incentivar el uso no sexista del lenguaje en la documentación institucional, académica y administrativa de la Universidad de León.	Nº de documentos con lenguaje inclusivo	Continua/Anual
	Medida 3.3: Erradicar el sexismo en el lenguaje, promoviendo un lenguaje inclusivo.	Nº de documentos con lenguaje inclusivo	Continua/Anual
	Medida 3.4: Realizar cursos de formación en materia de lenguaje inclusivo y no sexista para todo el personal	Nº de acciones formativas y nº de asistentes desagregado por sexo	Bienal
	Medida 3.5: Crear un espacio específico en la web de la Unidad de igualdad que visibilice las actividades de la Unidad.	Documentar el espacio de la Unidad de Igualdad	Permanente

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 4: Garantizar la igualdad por razón de sexo en el acceso, promoción y condiciones de prestación de servicios del personal de la Universidad de León.	Medida 4.1: Garantizar que las distintas convocatorias cumplen el principio de igualdad por razón de sexo para PAS y PDI, tanto de acceso, promoción y traslados en la Universidad de León.	Nº de promociones y traslados de mujeres y de hombres. Solicitar a las comisiones de selección y promoción justificación de la elección de la persona seleccionada	Anual
	Medida 4.2: Eliminar todo elemento que pueda inducir a discriminación directa o indirecta en este ámbito.	Registro de nº de ofertas con comunicación no sexista	Anual
	Medida 4.3: Seguir asegurando que la composición de los tribunales y órganos de selección responden al principio de paridad, salvo por razones fundadas y objetivas de forma suficientemente motivada.	Composición de tribunales y órganos de selección publicados	Anual
	Medida 4.4: Analizar periódicamente las retribuciones de la plantilla de la Universidad de León y eliminar las discriminaciones detectadas.	Elaboración de valoración de puestos de trabajo	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 5: Fomentar la cultura de la conciliación y la corresponsabilidad, potenciando el disfrute de los permisos parentales y promoviendo medidas efectivas de conciliación, con el fin de que el cuidado de menores, de mayores y/o de personas con discapacidad no suponga un freno al desarrollo y la promoción profesional de las mujeres.	Medida 5.1: Difundir los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral al personal de la Universidad de León en la web.	Evidencia de la difusión en la web	Inicial y cuando haya modificaciones relevantes
	Medida 5.2: Elaborar un plan de conciliación y corresponsabilidad que contemple medidas específicas para garantizar las necesidades de conciliación de los diferentes colectivos de la Comunidad Universitaria. Su elaboración y aprobación se realizará tras la aprobación de este plan	Aprobación del Plan y publicación del mismo	1 año
	Medida 5.3: Garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.	Registro de horarios de las reuniones	Anual
	Medida 5.4: Aprobación del reglamento de teletrabajo cumpliendo con el TREBEP y el ET.	Publicación del reglamento	1 año
	Medida 5.5: Facilitar el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un periodo de permiso o excedencia por cuidado de un familiar o después de una incapacidad temporal prolongada.	Nº de personas que se incorporan, registro de la comunicación realizada y de la participación en la formación	Anual
	Medida 5.6: Considerar la idoneidad de crear un Servicio de Ludoteca, ajustando los horarios a los horarios laborales y su precio a los ingresos del personal, como medida de conciliación de vida personal y laboral.	Propuesta realizada y valoración de la misma	2 años

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 6: Promover la participación de las mujeres en la vida universitaria	Medida 6.1: Fomentar las candidaturas de las mujeres en todos los procesos electivos y su participación en los órganos de toma de decisiones a todos los niveles de la Universidad de León.	Declaración institucional de compromiso con la participación de las mujeres en la ULE	Anual
	Medida 6.2: Evaluar los resultados por razón de sexo de los diferentes procesos electorales.	Datos desagregados por sexo de los procesos electorales	Anual
	Medida 6.3: La Universidad de León promoverá la aplicación del principio de representación equilibrada en órganos de decisión, de gobierno y consultivos	Declaración institucional del principio de representación equilibrada	Cada vez que haya variaciones en la composición de dichos órganos

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 7: Prevenir y evitar el acoso en la Universidad de León, en especial el acoso sexual y por razón de sexo.	Medida 7.1: Se incorpora el contenido del Reglamento por el que se regula el Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León: https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf	Publicación del protocolo de acoso	Permanente en la web
	Medida 7.2: Elaborar un protocolo específico de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Aprobación del protocolo	1 año
	Medida 7.3: Difundir la existencia del protocolo de prevención del acoso, haciendo especial hincapié en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de difusión del protocolo entre la plantilla	Anual
	Medida 7.4: Obtener datos desagregados de la puesta en práctica de este protocolo.	Datos de nº de denuncias y resolución final	Anual
	Medida 7.5: Sensibilizar al conjunto de la Comunidad universitaria en la prevención del acoso, específicamente del acoso sexual y por razón de sexo.	Registro de acciones de sensibilización realizadas	Anual
	Medida 7.6: Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de sexo	Información disponible en la oficina del Área Social/Unidad de igualdad	Anual

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 8: Luchar contra todo tipo de violencia contra las mujeres en la Universidad de León.	Medida 8.1: Sensibilizar y formar en la prevención de la violencia contra las mujeres, ya sea de naturaleza física, psicológica, económica o sexual	Registro de difusión y formación entre la plantilla	Bienal
	Medida 8.2: Difundir las medidas existentes para la protección de las víctimas de violencia de género. Informar a las víctimas de violencia de género o violencia sexual sobre sus derechos laborales y económicos	Registro de difusión de la información entre la plantilla	Bienal
	Medida 8.3: Declarar a la Universidad de León como espacio libre de violencia de género y violencia sexual	Registro de la declaración	6 meses
	Medida 8.4: Promover y facilitar la reincorporación a la actividad universitaria y/o profesional de las mujeres víctimas de violencia.	Redacción de una guía de buenas prácticas	2 años

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 9: Evaluación de los riesgos laborales con perspectiva de género.	Medida 9.1: Formar al personal con responsabilidad en RRHH y a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales sobre la necesidad de la adaptación del lugar de trabajo a las condiciones específicas de cada trabajador	Información sobre la formación específica al personal señalado	Anual
	Medida 9.2: Formar al personal con responsabilidad en RRHH sobre la necesidad de contemplar en la organización del trabajo los riesgos psicosociales	Evidencia sobre formación específica al personal del Departamento de Recursos Humanos en la materia	Anual
	Medida 9.3: Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	Evidencia de la evaluación de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género.	Bienal
	Medida 9.4: Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, en especial de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.	Informe de evaluación con perspectiva de género de los puestos de trabajo.	Bienal

<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	<i>MEDIDAS</i>	<i>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>TEMPORALIZACIÓN</i>
Objetivo 10: Seguir avanzando en el cumplimiento del plan de igualdad y negociación del siguiente plan.	Medida 10.1: Comunicar al conjunto de la Universidad de León el plan de igualdad	Informe que acredite la comunicación a la totalidad de la plantilla	1 mes desde la aprobación
	Medida 10.2: Constituir una comisión de seguimiento que evalúe el cumplimiento de las medidas y proponga la negociación de otras posibles.	Informe anual y registro de información a la plantilla	Reuniones semestrales

Objetivo 11: Garantizar la igualdad retributiva por razón de sexo.	Medida 11.1: Realizar la valoración de los puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género	Informe de la valoración	Anual
	Medida 11.2: Designar una comisión que evalúe el sistema retributivo en aras a eliminar las brechas salariales	Nombramiento de la comisión y actas de las reuniones	2 años

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de igualdad es la **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan**.

En representación de la Universidad de León por:.

Vicerrector/a de Responsabilidad social, cultura y deportes

Director/a de la Unidad de Igualdad

Vicegerente de la Universidad

3 miembros de personal de la Universidad a propuesta del Rector/a

En representación de la parte social por:

3 miembros nombrados por UGT

2 miembros nombrados por CCOO

1 miembro nombrado por CSI-CSIF

Entre las **atribuciones de la citada comisión** estarán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la Universidad de León con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

8.1 NORMATIVA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las partes.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Cada una de las partes puede nombrar asesores con voz pero sin voto.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión cada 6 meses para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de tres días hábiles desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada curso académico, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad de León.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras así como las personas que les asistan, tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la Universidad de León, fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la entidad facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Universidad de León a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de evaluación y seguimiento y que representen a la Universidad de León serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por los órganos de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de reunión correspondiente.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en la normativa anteriormente indicada, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación. El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las

repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la Universidad de León, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

9.1 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones semestrales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

9.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc., en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones semestrales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan, así como en las disposiciones que regulan la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (Artículo 9.2 a) del RD 901/2020).

2. 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.
3. Cuando una resolución judicial condene a la Universidad de León 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.

9.3 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a su finalización.

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Universidad de León.

10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la Universidad de León convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

ANEXO 1. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Reglamento por el que se regula el

Protocolo de actuación frente al acoso en la Universidad de León:
https://www.unileon.es/modelos/archivo/norregint/2017122011383956_n_reglamento_de_acoso_universidad_de_leon.pdf

ANEXO 2. DIAGNÓSTICO