

Plan de Igualdad

2025-2029



VNiVERSiDAD
D SALAMANCA



El Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca, 2025-2029,
establece la contribución de la misma a los siguientes
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



Índice

Introducción	04
Marco normativo	07
Estructura, antecedentes y compromiso con la igualdad de la USAL	10
Principios	14
Determinación de las partes que lo conciertan	18
Ámbito personal, territorial y temporal	20
Diagnóstico de situación de igualdad	22
Resultados de la auditoría retributiva	36
Objetivos	48
Medidas del Plan de Igualdad	50
1. Transversalidad de género en la USAL	52
2. Sensibilización, visibilización y comunicación	66
3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional	76
4. Formación y capacitación	85
5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral	90
6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género	96
7. Atención especializada para situaciones vulnerables	99
Calendario de actuaciones	103
Medidas y recursos	109
Sistema de seguimiento y evaluación	111
Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	116
Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad	118
Resolución de conflictos	120



Introducción

Pese a los avances legales y sociales en Europa, la situación de mujeres y hombres continúa mostrando importantes desniveles y las brechas de desigualdad por razón de género siguen presentes en las diferentes esferas de la vida social y laboral, incluida la universitaria. Aunque el ámbito universitario sea comúnmente percibido como un espacio libre de discriminaciones por género, la realidad es que todavía existe trabajo por hacer en cuanto a la igualdad de oportunidades en la educación superior.

La propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, advierte que no hay que confundir el logro de la igualdad legal con la consecución de una igualdad real y efectiva. El Ministerio con competencias en universidades ha publicado el informe Datos y cifras del Sistema Universitario Español de 2023. El personal de administración y servicios en el curso 2022-2023 alcanza la cifra de 67.912 personas. Su edad media es de 49,7 años y el 62,1% son mujeres. En centros propios de universidades públicas el 68,5% del PTGAS es personal funcionario, del cual el 67,4% son mujeres. Respecto al PTGAS contratado, la población femenina desciende al 44,9%.

El personal docente e investigador en las universidades en el curso 2022-2023 se sitúa en 137.090 personas. El 44,2% son mujeres. El 38,1% del personal funcionario son mujeres, situándose esta cifra en 27,4% para las catedráticas de universidad.

La mayor proporción de mujeres se encuentra en Educación (55,8%) y en Salud y servicios sociales (52,9%). Contrariamente, existen más docentes hombres en Informática (79,1%), Servicios (75,5%) e Ingeniería, industria y construcción (74,7%).

Entre el personal docente funcionario, un 96,7% realiza investigación, y de este porcentaje el 38,1% son mujeres.

En la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), en el propio preámbulo, se refleja que "La construcción de una Universidad equitativa impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso".

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, ya implicaba el desarrollo de políticas específicas para reducir la discrimi-

nación, potenciar la participación y aprovechar el potencial intelectual de las mujeres. Sin embargo, a medida que se va profundizando en los datos, las edades, las responsabilidades y las áreas de influencia, se dibujan poco a poco líneas de desigualdad que no pueden pasar desapercibidas.

Según el estudio del Instituto de las Mujeres (Mujeres en cifras 1983-2023), si centramos el análisis en el profesorado universitario y, de forma particular, en aquel que desempeña la docencia en los centros propios de las universidades públicas, comprobamos que, en 2021-2022, del total de 104.640 profesionales, las mujeres representan el 42,92%. Esto implica, por un lado, una infrarrepresentación de las mujeres en estos puestos y, por otro, un aumento con respecto al dato equivalente para el curso académico 1982-1983, momento en el que las mujeres docentes representaban un 24,5%.

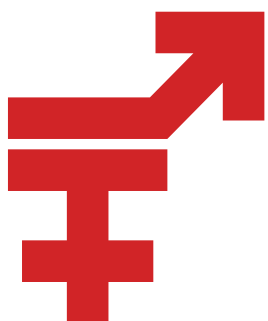
Aunque las mujeres son minoría en todas las categorías profesionales, su infrarrepresentación se hace más notoria cuanto más nos elevamos en el escalafón jerárquico. Tanto es así que, entre las/os catedráticas/os de Universidad, las mujeres suponen tan sólo un 26,34% y, entre las/os catedráticas/os de Escuela Universitaria representan el 31,2% en 2021-2022.

Para fomentar la igualdad y erradicar la discriminación la normativa insta a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. La redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo.

El informe de diagnóstico ha proporcionado una evaluación previa con datos y conclusiones que permiten fundamentar la necesidad y el contenido de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad tras el análisis de datos y procesos laborales en los diferentes colectivos de la Universidad que han probado la existencia de barreras de género, retrasando sus carreras académicas, docentes, laborales o directivas, comprendiendo datos sobre las plantillas de la Universidad de Salamanca.

En la realización del diagnóstico, la Universidad de Salamanca ha atendido al 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 y a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre (el 901, 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, y el 902, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), que desarrolla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ajustándose los datos recabados a los ámbitos marcados por dicha normativa.

El resultado de la toma y recogida de datos que ha contenido el diagnóstico ha constituido la primera fase de elaboración del Plan de Igualdad, permitiendo estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la organización, para conseguir la igualdad efectiva, obteniendo la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su adopción y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas se incluye como informe que forma parte del Plan de Igualdad.



Marco normativo

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 45 la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades y el deber de elaboración de un Plan de Igualdad. Y la **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, aboga por desarrollar políticas para reducir la discriminación y potenciar el papel de las mujeres además de establecer la obligatoriedad de crear unidades de igualdad en las universidades.

A su vez, **el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, queda recogido en su disposición adicional octava la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral del empleo público, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, así como elaborando Planes de Igualdad en el marco del convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

El **RD 901/2020 del 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, cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Este real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.

En lo referido a la garantía de la igualdad salarial, se toma en consideración todo lo establecido para personal laboral en el **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, extendiendo su alcance a todo el personal universitario.

Puesto que en la actualidad no existe una normativa específica sobre los contenidos de los Planes de Igualdad en las Universidades españolas, la USAL ha seguido para su diseño, la estructura de los RD 901/2020 y RD 902/2020, que afectan a las empresas, ajustando los contenidos a la realidad de la Universidad.

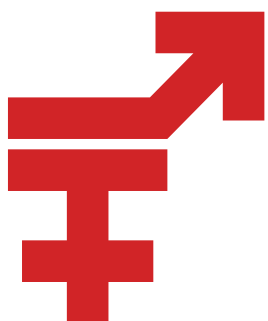
En todo caso, donde se ha puesto de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, el Plan de Igualdad ha incluido medidas para corregirla, estableciendo medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de dicha ley y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La aprobación de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, establece el objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, ahondando en el principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación paritaria en determinados ámbitos y órganos. La presente ley orgánica introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica. En la USAL se toma en consideración el principio de composición equilibrada en todos los órganos de representación y decisión y de representación paritaria donde corresponda.

El Plan que ahora se presenta responde al objetivo de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Esta necesaria intervención sobre la desigualdad en el terreno laboral no elimina, sin embargo, otras desigualdades que tienen que ver con la orientación sexual, la identidad de género, el origen social, cultural, étnico o la discapacidad, por citar algunas. Estas formas de discriminación no son menos importantes que la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, pero no han sido recogidas en este Plan.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en sus artículos 15, 43 y 46 regula el reconocimiento de la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria.

El reconocimiento de la diversidad en la Universidad de Salamanca se viene manifestando a través de acciones como el protocolo para el cambio de nombre de personas trans, la creación de la Unidad de Diversidad Afectivo Sexual y de Identidad de Género, o la mejora en el acceso a las personas con discapacidad. Por ello, se elaborará un plan específico de diversidad acorde a los requisitos y condiciones establecidos en las distintas normas relacionadas que trabaje activamente por la inclusión y antidiscriminación de todas las personas.



**Estructura,
antecedentes
y compromiso
con la igualdad
de la USAL**

El art.14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e igualmente su art. 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Pero, además, se cuenta también con disposiciones que promocionan la igualdad en todos los ámbitos normativos (internacional, estatal, autonómico y local).

Es destacable, en cuanto a las universidades, que la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modificó la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE de 13 de marzo de 2007), estableció, en concordancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Para cumplir con este mandato legal se creó, como se fue haciendo en las demás universidades, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca en noviembre de 2008, siendo una de las primeras en crearse, convirtiéndose en la primera Unidad de Igualdad que se ha regulado en los Estatutos de una universidad española.

La Universidad de Salamanca promueve, entre sus prioridades, la igualdad de mujeres y hombres como un aspecto fundamental de la misma. Como expresión de su compromiso con la sociedad, en el art. 2.d) de sus Estatutos (que fueron aprobados por Acuerdo 19/2003, de 30 de enero de la Junta de Castilla y León y modificados por Acuerdo 38/2011, de 5 de mayo, de la Junta de Castilla y León), asume como uno de sus fines, la garantía de la dignidad de la persona, el libre desarrollo de su personalidad sin ningún tipo de discriminación y el derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la actividad de la Universidad.

Además, en el art. 177 bis de sus Estatutos, se establece que corresponde a la Unidad de Igualdad la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca y el seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de igualdad que se adopten, como así aparece recogido en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca.

En concreto, La Unidad de Igualdad de la USAL se encuentra regulada en:

- los arts. 175 bis, 177 bis y 177 ter de los Estatutos de la Universidad de Salamanca, ya mencionados.
- los arts. 26 y 38.2 del Reglamento de funcionamiento interno del Claustro Universitario de la Universidad de Salamanca (aprobado en la sesión extraordinaria del Claustro Universitario de 2 de octubre de 2003 y modificado en la sesión extraordinaria del Claustro Universitario de 22 de marzo de 2012);
- En el Reglamento de la Unidad de Igualdad (aprobado en la sesión del Claustro Universitario de 3 de diciembre de 2012), dónde se desarrollan las normas anteriores.

Es importante subrayar el hecho de que en el art. 175 bis de los Estatutos de la USAL se reconoce a la Unidad de Igualdad como órgano de tutela de derechos, junto al Defensor/a Universitario, y en el art. 177 bis 1 se describen sus amplias funciones.

Así pues, la Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca es un órgano fundamental en dicha Universidad, semejante en funciones y objetivos a las unidades de otras universidades, pero con importantes diferencias con respecto a ellas. En primer lugar, por lo acabado de expresar, al ser uno de sus dos órganos de tutela de derechos y, además, porque es la única cuyos miembros son elegidos por el Claustro Universitario, lo que le confiere autonomía e independencia para realizar sus funciones. La totalidad de sus nueve miembros los nombra el Claustro de la siguiente manera: cinco representantes del PDI; dos representantes del PTGAS; y dos representantes del alumnado; todos ellos en composición equilibrada, tal y como dispone el art. 26 del Reglamento de funcionamiento interno del Claustro Universitario de la USAL. En él además de su composición se prevé la presentación por parte de la Unidad de Igualdad de una Memoria Anual en el Claustro.

Igualmente, la Unidad de Igualdad dispone de su propio Reglamento, aprobado en la sesión del Claustro Universitario de 3 de diciembre de 2012, dónde se regulan detalladamente sus funciones, dirección, organización, procedimiento de actuación, etc.

Desde la Unidad de Igualdad se han realizado varios diagnósticos sobre la situación en materia de igualdad en la USAL, destacando los análisis efectuados en 2017 y en 2020, que no fueron acompañados de nuevos planes de igualdad, sino que se quedaron en meros estudios, aunque sustanciales, para conocer en buena medida el panorama en este terreno en nuestra Universidad.

Acreditando la estrategia en materia de género e igualdad, la Universidad de Salamanca ha firmado varios Convenios Marco de colaboración (entre la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades, la Consejería de Educación, y las universidades de Castilla y León) para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, siendo el primero el de 21 de marzo de 2017, junto con Protocolos Marco de actuación ante situaciones de violencia de género en las universidades de Castilla y León.

Se destaca que, en virtud del "Convenio de colaboración entre la Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades y la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León con la Universidad de

Salamanca”, se creó en julio de 2019 la Red de Igualdad dependiente directamente de la Unidad de Igualdad de la USAL. La Red, está integrada por personal docente e investigador (PDI), personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS) y alumnado: una persona como punto de contacto en cada uno de los diez campus de la USAL, que se constituye como referente en temas de igualdad y violencia de género y especialmente en la detección y derivación de situaciones de violencia de género en cada campus.

La Universidad de Salamanca, de la mano de la Unidad de Igualdad, pero también de un buen número de profesoras y profesores, además de los centros ya referenciados, trabaja para lograr esa igualdad real y efectiva. Organiza numerosas actividades, eventos, estudios, publicaciones, congresos, seminarios, premios, ayudas, exposiciones...., habiéndose incrementado su actividad durante los últimos años con esa finalidad. También impulsa las relaciones con otras universidades a nivel autonómico, nacional e internacional y con numerosos órganos e instituciones.



Principios

El Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca se concibe como:

- Un **documento estratégico** dirigido a situar favorablemente a la universidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres que forman parte de ella.
- Un **documento operativo** de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la USAL en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca, es:

· **Estratégico**

Refuerza el enfoque en la USAL a partir de un compromiso de alto nivel.

· **Práctico y realista**

Define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

· **Transversal**

En cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la USAL, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

· **Participativo**

Ha intervenido toda la organización en su elaboración desde el equipo de gobierno a otras personas delegadas por éste, el personal a través de los sindicatos más representativos y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la USAL.

· **Vinculado con la mejora continua**

Es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

· **Flexible**

Podrá estar sometido a cambios ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

· Transparente

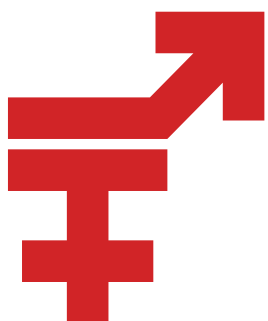
Garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a las personas que trabajan en la Universidad de Salamanca.

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores de este Plan de Igualdad, que la USAL como institución hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.



Determinación de las partes que lo conciertan

El Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca y el diagnóstico previo de la situación de igualdad ha sido negociado en el seno de una Comisión Negociadora formada por:

REPRESENTANTES POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD:

García García, Pedro - Gerente (*en sustitución de López Fernández, Ricardo - Gerente*).

García Holgado, Alicia - Profesora CD de Ingeniería Informática.

Gutiérrez Sastre, Marta - Vicerrectora de Estudiantes, Inclusión, Igualdad y Compromiso Social (*en sustitución de Díez Martín, David - Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado*).

González Bustos, María Ángeles - Subdirectora de la Unidad de Igualdad.

Figueruelo Burrieza, Ángela - Catedrática de Derecho Constitucional (*en sustitución de Jiménez Tello, María Pilar - Vicesecretaria General*).

López Abán, Julio - Profesor Titular de Farmacia - Parasitología.

Reguero Celada, Justo - Profesor Titular EU de Derecho del Trabajo.

Sánchez Barrios, María Inmaculada - Directora de la Unidad de Igualdad.

REPRESENTANTES POR PARTE DE LAS SECCIONES SINDICALES CON REPRESENTACIÓN EN LA MESA NEGOCIADORA:

CC.OO. - **Mascaraque Egido, Carmen**.

CC.OO. - **Muñoz Zazo, Noelia**.

CSIF - **Martín Vales, Priscila** (*en sustitución de Alonso Sánchez, Miguel Ángel*).

CSIF - **Sánchez Sánchez, María de la Luz**.

STECyL - **Borham Puyal, Miriam** (*en sustitución de Brander de la Iglesia, María*).

STECyL - **Lázaro Blanco, Begoña**.

UGT - **Alonso González, Alegría** (*en sustitución de Tabernero Sánchez, Álvaro*).

UGT - **Ortiz Aranda, Marta**.

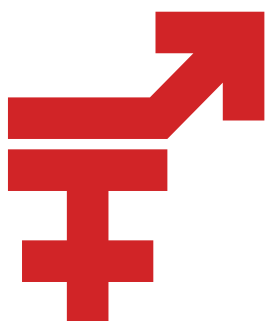
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN:

Sánchez Barrios, María Inmaculada - Directora de la Unidad de Igualdad.

SECRETARIA DE LA COMISIÓN:

Mascaraque Egido, Carmen - CC.OO.

Igualmente, han participado en la comisión, sin ser miembros de ella, **Adela Martín Valverde** -como asesora de UGT- y las organizaciones que no tienen representación en la mesa de negociación, invitadas a participar en las reuniones de la misma, representándolas **Pedro Pablo Manjón Hierro** (CIBIA) y **Ángel Bajo Bajo** (CESM), con voz, pero sin voto.



**Ámbito personal,
territorial
y temporal**

ÁMBITO PERSONAL

La extensión del Plan de Igualdad de la USAL incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la Universidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

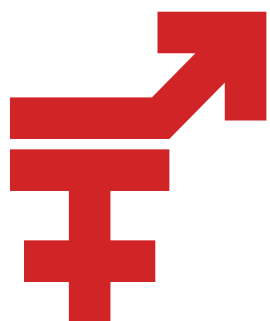
ÁMBITO TERRITORIAL

PLURIPROVINCIAL, ya que sus centros de trabajo se ubican en Castilla y León en las provincias de Ávila, Salamanca y Zamora.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora personal cedido por otras entidades, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde la aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

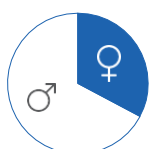


Diagnóstico de situación de igualdad

El Plan de la Igualdad de la Universidad se basa en los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación realizado, donde se ha analizado el panorama existente desde la perspectiva de género en el acceso, en la permanencia y en la promoción de todo el personal de la USAL, distinguiendo entre Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y Personal Investigador (PI).

A continuación se presentan los principales datos que reflejan la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca.

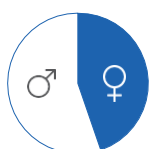
EQUIPO DE GOBIERNO, CONSEJO DE GOBIERNO Y CLAUSTRO UNIVERSITARIO.



Equipo Rectoral

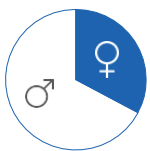
Atendiendo a las personas titulares de cada órgano está compuesto por un 33% de mujeres y un 67% de hombres, siete por debajo la presencia de mujeres para poder alcanzar la composición equilibrada. La composición del equipo rectoral presenta una brecha de género de -34%.

En la historia de la Universidad de Salamanca, ha habido una Rectora. Solo 9 de las 50 Universidades españolas tienen una Rectora, dato que refleja la desigualdad de género que existe en el ámbito académico y científico.



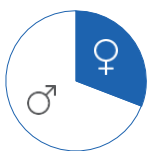
Claustro

Existe una representación equilibrada en cuanto a la totalidad, con una brecha de género de -11% en representación por sexo en los diferentes colectivos que lo integran. Desagregando los diferentes colectivos integrantes del Claustro se detectan los que contribuyen en mayor medida al déficit de representación de las mujeres: el PTGAS Laboral y Funcionario (-38%), seguido de los miembros natos y las categorías del profesorado (ambos con una brecha del -33%). La representación del alumnado de Grado es la más feminizada.



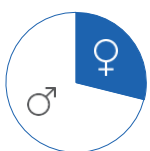
Consejo de Gobierno

La presencia de mujeres en las comisiones del máximo órgano de decisión de la USAL, el Consejo de Gobierno, muestra infrarrepresentación femenina, con una brecha de género de -34%. La participación femenina en comisiones es escasa, en algunas con disparidades muy marcadas, como la Comisión de Docencia y de Economía con un -60% por debajo de los niveles de una composición equilibrada por sexo.



Dirección y decanatos de centros

La presencia de mujeres y hombres en las direcciones y decanatos de centros presenta una brecha de género del -36% de mujeres en estos puestos de dirección. Esta infrarrepresentación femenina supone una segregación vertical de género, situación que representa las barreras que las mujeres encuentran en el acceso a puestos de responsabilidad.



Dirección o jefatura de servicios

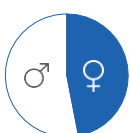
En los 36 servicios que componen las Áreas de Asistencia a la Comunidad Universitaria, Apoyo a la Docencia, Colaboración con la Sociedad y Unidades Centrales de Gestión, hay menor número de mujeres (-39%) con puestos de dirección o jefatura, siendo los de asistencia a la comunidad universitaria y las Unidades Centrales de Gestión las que mayor brecha de género presentan.

✗ En la USAL no se presenta un equilibrio de género en los puestos de responsabilidad y representación.

PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. PTGAS

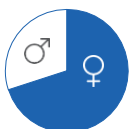
El Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca, compuesto por plantilla vinculada por régimen jurídico de personal funcionario y laboral, está conformada por un 59% de mujeres y un 41% de hombres. Esta proporción de mujeres y hombres corresponde con una composición equilibrada en cuanto a sexo (Tabla 1).

El PTGAS se compone de un 52% de personal funcionario y un 48% de personal laboral. Se aprecian diferencias importantes según el régimen jurídico, en el caso de personal funcionario el 70% del personal son mujeres y el 30% hombres, situación en la que la mujer está once puntos por encima de su porcentaje de representatividad en la Universidad.



PTGAS Laboral

La distribución por sexo es de un 47% de mujeres y un 53% de hombres, en este caso la presencia de las mujeres es doce puntos inferior a su representatividad total.



PTGAS Funcionario

En el PTGAS funcionario, el 70% son mujeres y el 30% hombres.

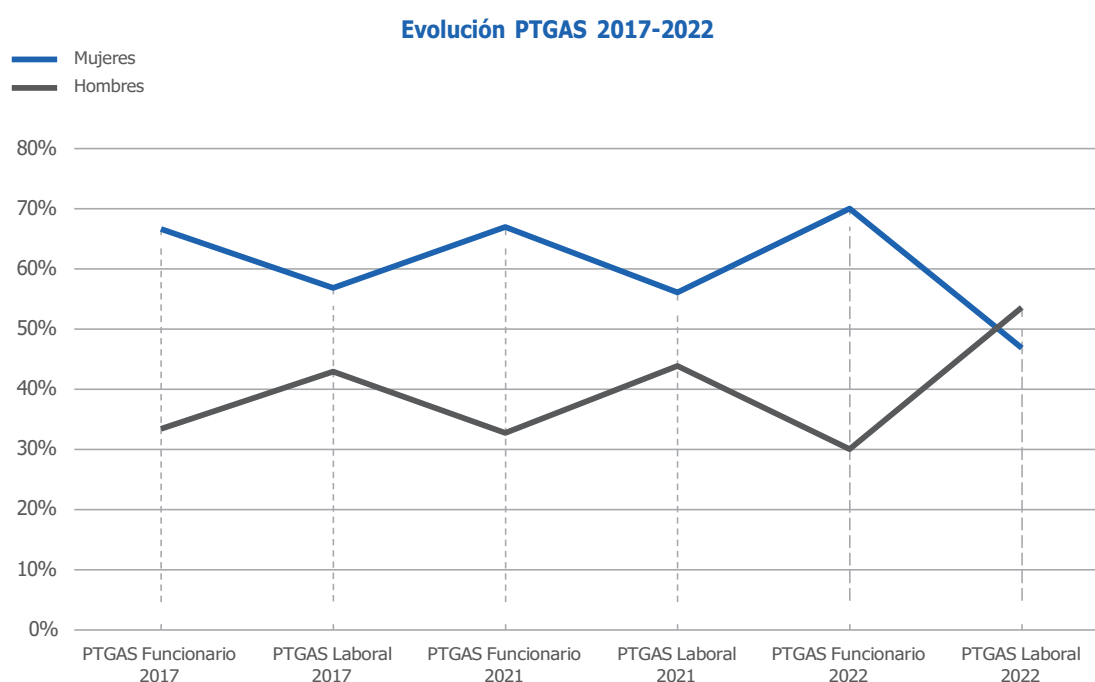
Tabla 1. Distribución del Personal Técnico, de Administración y de Servicios (PTGAS) funcionario y laboral por sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL.

PTGAS	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Personal funcionario	452	70%	61%	192	30%	37%	644	52%	40%	2,35
Personal laboral	284	47%	39%	322	53%	63%	606	48%	-6%	0,88
TOTAL GENERAL	736	59%	100%	514	41%	100%	1250	100%	18%	1,43

Es interesante analizar la diferencia en la concentración de mujeres y hombres por régimen jurídico, de las trabajadoras, el 61% del PTGAS son funcionarias y un 39% son personal laboral. En cambio, de los trabajadores el 37% son PTGAS funcionario y un 63% personal laboral. En el PTGAS funcionario se observa feminización de la plantilla, ya que por cada trabajador hay dos trabajadoras. En cuanto al PTGAS laboral la brecha de género es negativa -6%.

Observando la concentración de la plantilla en 2022, el 61% de las mujeres son funcionarias frente al 37% de hombres. En la evolución de plantilla 2017-2021 la distribución por sexo se ha mantenido estable, aunque la feminización en el PTGAS Funcionario ha tendido a aumentar, mientras que en el PTGAS Laboral la plantilla ha ido aminorando ligeramente las diferencias tendiendo al equilibrio de género (Figura 1).

Figura 1 . Personal PTGAS. evolución por sexo de la plantilla 2017- 2022.



Titulación del PTGAS

En cuanto a la titulación que dispone el PTGAS Funcionario, se observa que va desde el nivel superior de Doctorado a Enseñanza Primaria. El 78% del personal ha completado una titulación de tipo universitario, un 79% de las trabajadoras se concentran en este nivel formativo, y de los trabajadores un 76%. Destaca con un 41% las personas que disponen de una titulación en Grado o Máster, siendo un mayor porcentaje de mujeres las que poseen dicha titulación.

El personal con estudios universitarios representa el 58% del PTGAS laboral. De las trabajadoras, el 63% han completado este nivel de formación y de los trabajadores el 55%, ocho puntos por encima se encuentran las mujeres en cuanto al más alto nivel de estudios. En el PTGAS laboral, las brechas de género más elevadas (feminizadas y masculinizadas) corresponden a los estudios de Grado (un 26% más de mujeres que hombres poseen esta formación) y a estudios de Bachiller (en este caso la brecha negativa más alta, un -22% más de hombres que mujeres tienen esta titulación).

El 83% del PTGAS funcionario trabaja en un puesto de la escala Administrativa o escala Auxiliar Administrativa. En estas dos categorías la presencia de mujeres es superior a la de los hombres, especialmente en el nivel de auxiliar administrativa/o donde el índice de feminización es de 3,49% un punto por encima del índice en ese régimen jurídico que es del 2,35%.

Analizando la distribución del personal por puesto de trabajo, destaca la presencia notable de hombres en puestos de gestión, significando que del total de trabajadores en una posición de Gestión Universitaria se concentran el 13% de estos, mientras que en el caso de las trabajadoras son el 6%. El personal de oficios representa el 34% del PTGAS laboral.

Por sexo y nivel, se aprecia que en las categorías de Grado y Máster Universitario, se produce una relación inversa pues los hombres tienen una presencia mayor en puestos de la categoría de Titulación Universitaria Superior (índice de concentración 11% mujeres, 16% hombres) y las mujeres en la de Grado Universitario (14% mujeres, 11% hombres).

Puestos de trabajo

La distribución del PTGAS funcionario por nivel presenta la siguiente composición: en el grupo A1 (2%), A2 (14%), C1 (49%) y C2 (34%). En el PTGAS funcionario se produce segregación vertical. Si se analizan los índices de feminización, se visibiliza fácilmente este hecho, el índice de feminización en personal funcionario es de 2,35 puntos, indicando que por cada hombre en el PTGAS funcionario hay más de dos mujeres.

Tanto mujeres como hombres del PTGAS funcionario, se concentran en el grupo y nivel C1, un índice de distribución del 48% de las trabajadoras y un 54% de los trabajadores ocupan un puesto en este nivel profesional.

En el PTGAS laboral, el 40% desarrolla un puesto de nivel IV, un 33% de nivel III, un 13% y 14% de niveles II y I respectivamente.

Tabla 2. Distribución del Personal Técnico, de Administración y de Servicios (PTGAS) funcionario y laboral por nivel y sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL.

PTGAS	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Personal funcionario	452	70%	61%	192	30%	37%	644	52%	40%	2,35
A1	8	53%	2%	7	47%	4%	15	2%	7%	1,14
A2	59	65%	13%	32	35%	17%	91	14%	30%	1,84
C1	215	68%	48%	103	32%	54%	318	49%	35%	2,09
C2	170	78%	38%	49	22%	26%	219	34%	55%	3,47
E	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-100%	0,00
Personal laboral	284	47%	39%	322	53%	63%	606	48%	-6%	0,88
1	32	39%	11%	51	61%	16%	83	14%	-23%	0,63
2	40	51%	14%	38	49%	12%	78	13%	3%	10,5
3	73	36%	26%	128	64%	40%	201	33%	-27%	0,57
4A	139	57%	49%	105	43%	33%	244	40%	14%	1,43
TOTAL GENERAL	736	59%	100%	514	41%	100%	1250	100%	18%	1,43

Tabla. Elaboración propia. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL

La inferior representatividad de las trabajadoras del PTGAS funcionario y laboral en los niveles más altos de la clasificación, apunta a una segregación vertical. Esto significa que, a medida que se avanza en la jerarquía laboral, es menos probable encontrar mujeres en niveles superiores.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. PDI

La plantilla del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Salamanca, compuesto por plantilla vinculada por régimen jurídico de personal funcionario o laboral, está conformada por un 48% de mujeres y un 52% de hombres. Esta proporción de mujeres y hombres corresponde con una composición equilibrada en cuanto al sexo (Tabla 3). Se aprecian diferencias dentro según el régimen jurídico: en el caso de personal funcionario el 41% del personal son mujeres y el 59% hombres, situación en la que la mujer está siete puntos por debajo de su porcentaje de representatividad en universidad. En

PDI laboral, la distribución por sexo es de un 52% de mujeres y un 48% de hombres, en este caso la presencia de las mujeres es cuatro puntos superior a su representatividad total.

Tabla 3. Distribución del Personal Docente Investigador (PDI) funcionario y laboral por sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL.

PDI	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Personal funcionario	405	41%	33%	571	59%	43%	976	38%	-17%	0,71
Personal laboral	830	52%	67%	770	48%	57%	1600	62%	4%	1,88
TOTAL GENERAL	1235	48%	100%	1341	52%	100%	2576	100%	-4%	0,92

Puestos de trabajo

En los puestos de trabajo del PDI, se visibiliza cómo la brecha de género se amplía a medida que se avanza en los niveles jerárquicos o académicos dentro de una institución universitaria. Se observa mayor número de mujeres en puestos inferiores y disminución conforme se asciende en la carrera profesional docente.

Tabla 4. Distribución del Personal Docente Investigador (PDI) funcionario y laboral por categoría y sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL.

PDI	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Personal funcionario	405	41%	33%	571	59%	43%	976	38%	-17%	0,71
Cetadrático/a de Universidad	86	32%	21%	182	68%	32%	268	27%	-36%	0,47
Catedrático/a de E.U.	0	0%	0%	13	100%	2%	13	1%	-100%	0,00
Profesor/a Titular de Universidad	296	47%	73%	329	53%	28%	625	64%	-5%	0,90
Profesor/a Titular de E.U.	21	31%	5%	47	69%	8%	68	7%	-38%	0,45
Profesor/a Titular de E.U. Interino	2	100%	0%	0	0%	0%	2	0%	100%	NA

PDI	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Personal laboral	803	52%	67%	770	48%	57%	1600	62%	4%	10,8
Profesor/a Asociado/a	288	47%	35%	331	53%	43%	619	39%	-7%	0,87
Profesor/a Asociado/a CC. de la Salud	232	56%	28%	179	44%	23%	411	26%	13%	1,30
Profesor/a Ayudante Doctor	110	51%	13%	107	49%	14%	217	14%	1%	1,03
Profesor/a Colaborador	14	70%	2%	6	30%	1%	20	1%	40%	2,33
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	173	56%	21%	137	44%	18%	310	19%	12%	1,26
Profesor/a Emérito/a	3	27%	0%	8	73%	1%	11	1%	-45%	0,38
Profesor/a Lector/a	9	82%	1%	2	18%	0%	11	1%	64%	4,50
Profesor/a Visitante	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
TOTAL GENERAL	1235	48%	100%	1341	52%	100%	2576	100%	-4%	0,92

La plantilla PDI en los últimos años ha experimentado una evolución positiva en el equilibrio de género, pasando de una brecha de género total del -50% en el personal funcionario a un -17%. En el PDI laboral se ha reducido la feminización pasando de una brecha en favor de las mujeres del 8% al 4%, atendiendo al equilibrio de género.

Las categorías laborales feminizadas están presentes en el PDI laboral, Profesorado Colaborador y Lector. De forma opuesta en el PDI funcionario, se observa una ligera reducción de la brecha de género en las categorías Catedrática/o de Universidad que pasa del -39% al -36% y de Titular de Universidad de un -8% a un -6%. Se reduce considerablemente la brecha de género en Catedráticas/os de Escuela Universitaria, que pasa del 86% al -36%. No obstante, cabe señalar que hay un 13% más de mujeres profesoras asociadas en Ciencias de la salud, cuyas condiciones de trabajo son más inestables o inseguras. La formación académica acreditada del PDI está dentro del margen aceptable del 40/60.

PERSONAL INVESTIGADOR (PI)

El Personal investigador en la USAL presenta una distribución por sexo paritaria (Tabla 5).

Tabla 5. Distribución del Personal Investigador (PI) por sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

PI	Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	IF
Personal investigador	442	50%	440	50%	882	0%	1,00

Tabla 6. Distribución del Personal Investigador (PI) por sexo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria de la USAL. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

PI	Mujer	% Mujer	% Conc. Mujer	Hombre	% Hombre	% Conc. Hombre	Total	% Total	BG	IF
Diplomatura Universitaria	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
Investigador/a Distinguido/a	7	41%	2%	10	59%	2%	17	2%	-18%	0,70
Investigador/a Predoctoral en Formación	187	53%	42%	169	47%	38%	356	40%	5%	1,11
Operador/a informática	2	11%	0%	17	89%	4%	19	2%	-79%	0,12
Personal Docente, Investigador/a o Técnica/o	65	47%	15%	73	53%	17%	138	16%	-6%	0,89
Personal Investigación	116	45%	26%	140	55%	32%	256	29%	-9%	0,83
Técnica/o Especialista de Laboratorio	15	60%	3%	10	40%	2%	25	3%	20%	1,50
Técnicas/os Especialistas	4	33%	1%	8	67%	2%	12	1%	-33%	0,50
Titulados/as Superiores	45	78%	10%	13	22%	3%	58	7%	55%	3,46
TOTAL GENERAL	442	50%	100%	440	50%	100%	882	100%	0%	1,00

En la distribución por sexo y categoría profesional del Personal Investigador, destaca una mayor presencia de hombres como operadores de informática, representando un 79% más que las mujeres. Esta desigualdad en el sector de la informática se explica por diversos factores, como los estereotipos

culturales, la escasez de referentes femeninos, la brecha educativa, una cultura laboral predominantemente masculina, sesgos en los procesos de contratación, las exigentes demandas del sector y la insuficiencia de apoyo y programas de mentorización.

La mayor parte del PI se concentra en la categoría de Personal Investigador en Formación, siendo el 53% mujeres y el 47% hombres. Por cada hombre en la categoría de Titulación Superior hay 3,46 mujeres (78% mujeres y 22% hombres).

PROCESO DE ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PLANTILLA

En la USAL no existe constancia de haber impartido formación desde la perspectiva de género en procesos de selección a las personas que componen los tribunales. Tampoco hay una especificación al respecto en la normativa de la USAL. En los tribunales consultados, no se cumple en todos la paridad establecida y no hay publicado ningún informe que justifique la masculinización de tribunales en la mayoría de los procesos.

Se carece de una herramienta de recogida de datos que aporte información más amplia y específica sobre diferencias por sexo en los procesos de acceso y promoción de todas las plantillas y especialmente en la promoción del PDI que requiere diversas condiciones tanto para sexenios, acreditaciones y promociones.

Pese a la positiva evolución de los datos, éstos nos muestran una segregación vertical que se aprecia entre las diferentes categorías profesionales que alcanzan el colectivo femenino y el masculino en este espacio académico. La asimétrica proporción de hombres y mujeres en las categorías profesionales universitarias nos muestra la paradoja de la equidad de género: tendencia a la igualdad en las posiciones profesionales intermedias o bajas y minorías femeninas en los puestos de mayor relevancia, así como concentración en algunas categorías laborales con condiciones más precarias.

FORMACIÓN

La USAL dispone para el PTGAS de un Plan de Formación bianual, que incluye formación específica en contenidos de igualdad. Conseguir llegar a un mayor número de participantes en la formación que desarrolle contenidos relacionados con áreas de igualdad es el reto para el próximo periodo. Se deben unificar los criterios sobre recogida de información en todos los cursos incluyendo indicadores que faciliten información homogénea para conocer el perfil de participantes desde la perspectiva de género.

En cuanto al PDI y PI, se han realizado en los últimos años, y de forma constante, diversos cursos de formación, jornadas y congresos sobre esta materia dirigidos a dicho personal, en gran parte organizados desde la Unidad de Igualdad de la USAL, contando con estadísticas sobre el profesorado, ponentes y participantes, con datos desagregados por género. Debe seguirse fomentando esta formación, intentando que la misma llegue a un mayor número de personas.

CONDICIONES DE TRABAJO, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto a las condiciones de trabajo, no hay un procedimiento de recogida de información sobre las solicitudes, motivos y resoluciones por categoría, nivel y sexo, que facilite el análisis con perspectiva de género del teletrabajo. Respecto al PTGAS y PDI, no hay implantadas medidas de conciliación que mejoren las establecidas en la normativa de aplicación, salvo las medidas de acción social para el pago de los gastos de escuelas infantiles. Se ha de desarrollar una metodología de recogida de datos sistemática por sexo y aquellas variables que informen sobre la repercusión de la conciliación laboral y familiar en los procesos de promoción. Esta recogida de datos se ha de enriquecer con las percepciones, vivencias y opiniones de las plantillas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La garantía de la desconexión digital es una materia prioritaria a abordar. En materia de prevención de riesgos laborales no existe una integración de la perspectiva de género en la evaluación y en las medidas de prevención y actuación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La USAL dispone de un protocolo de acoso laboral, donde se incluye un apartado de acoso sexual y por razón de sexo. Es recomendable establecer informes periódicos sobre la efectividad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para incluir modificaciones y mejoras en base a la casuística. La formación a todo el personal de la USAL sobre conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es prioritaria.

De acuerdo al RD 901/ 2020, se ha elaborado el Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN E IMAGEN

En esta área es necesaria una revisión de las herramientas de comunicación interna y externa de organización desde la perspectiva de género, considerando la formación a las personas que deban redactar y revisar los documentos gráficos internos y externos de la organización.

Se llevará a cabo:

- Difusión periódica del Plan de Igualdad y los protocolos que regulan cuestiones relacionadas con la igualdad.
- Campañas de sensibilización en días clave para la igualdad y en materias prioritarias.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su art.4, relativo a los principios y valores del sistema educativo, establece que *“Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*.

También en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su art. 25, con respecto a la igualdad en el ámbito de la educación superior, señala que *“En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán: a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.”*

La perspectiva de género en la docencia debe ser un aspecto clave en la política universitaria y debería condicionar la política docente de todas las universidades. Aunque se ha avanzado de forma significativa en ello, el diagnóstico efectuado indica que todavía son muchas las acciones que deben llevarse a cabo para mejorar en este aspecto. Por otro lado, la investigación, transferencia e innovación debe incorporar una mirada de género, en la línea de las directrices europeas y estatales.

A) Docencia con perspectiva de género

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Salamanca ha realizado diversos estudios sobre las asignaturas impartidas en todos los Grados, Dobles Grados y Másteres de la USAL a lo largo de varios cursos académicos. Puede consultarse la última versión en:

<https://igualdad.usal.es/asignaturas-sobre-genero-impartidas-por-la-usal/>

Tras analizar las asignaturas que integran cada uno de los grados, dobles grados y másteres universitarios impartidos por la Universidad de Salamanca en todos sus campus (Ávila, Béjar, Salamanca y Zamora), podemos apreciar la existencia de una perspectiva de género en bastantes de las asignaturas impartidas, sin embargo siguen existiendo titulaciones en las que esta perspectiva no se puede encontrar en ninguna de sus asignaturas ni de sus competencias.

También es importante mencionar que existen determinadas asignaturas en las que la inclusión de contenidos relacionados con las mujeres o el género no implica necesariamente la aplicación de la perspectiva de género en la asignatura. Son contenido básico del objeto de estudio los delitos sexuales en el derecho penal o el embarazo y sus especificidades en los grados de ciencias de la salud, por ejemplo. Pero la perspectiva de género no puede ser identificada en estas asignaturas por su mera inclusión en el programa, sino que se debería tener más en cuenta la forma de impartirlas.

Por otro lado, se puede percibir el intento de inclusión de dicha perspectiva en diversos grados, como se ha hecho mediante la incorporación en las competencias de los términos de igualdad de oportunidades o mediante la aplicación del compromiso ético, como es el caso de las siguientes competencias u objetivos recogidos en diversos grados:

- Capacidad para reflexionar sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que el alumnado desarrolle habilidades de relación social y de integración, y que sean capaces de valorar e integrar sus conocimientos en el respeto y aprecio a la dignidad humana, la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia, la paz, la solidaridad, la tolerancia, el apego a la verdad y el reconocimiento a la diversidad.
- Adquisición de capacidades de respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Si observamos los cambios producidos en las guías académicas durante los últimos años, vemos que hay alguna asignatura que ha cambiado su programa dejando fuera la perspectiva de género cuando antes la incluía e incluso algún Grado ha eliminado alguna optativa en esta materia, si bien es cierto que ello ha ocurrido de forma muy puntual. Lo que sí debe destacarse de forma especial es la existencia de asignaturas o titulaciones creadas específicamente para asuntos de género, haciendo patente el propósito de la Universidad de Salamanca por incluir la perspectiva de género en su oferta académica. Por todo ello podemos concluir que sí existe, en una importante proporción, la perspectiva de género en los títulos de la USAL, pero que desde luego esta no es suficiente aún y depende mayoritariamente de la manera en que el profesorado imparta la materia.

B) Investigación con perspectiva de género

La igualdad entre mujeres y hombres es fundamental en cualquier sociedad y aparece reconocida jurídicamente tanto en textos nacionales como internacionales, como principio y como derecho fundamental. Pero, además, claramente, es una necesidad en el terreno de la ciencia, de la innovación y de la investigación.

Obviamente las mujeres deben tener los mismos derechos –y obligaciones- y las mismas oportunidades que los hombres también cuando hablamos de investigación y transferencia. Y para lograrlo plenamente, cosa que todavía no sucede, debemos identificar y cuantificar brechas de género que se están produciendo en materia de investigación. Debemos analizar posibles métodos de avance y solución de las mismas, para poder adoptar las medidas precisas para solventarlas y así alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la misma.

Es importante e imprescindible un estudio de la situación desde diversas perspectivas, tomando en consideración diferentes parámetros.

Si analizamos lo que sucede en las universidades españolas, vemos que existen materias en las que se ha avanzado: la previsión de acciones para favorecer que la investigación con perspectiva de género aparezca contemplada en los planes de igualdad, las medidas para eliminar posibles desigualdades a la hora de solicitar sexenios las mujeres que han sido madres. Igualmente se observa que van aumentando los proyectos y líneas de investigación en esta materia. También podemos apreciar que se van creando centros o institutos sobre estudios de género, con unos porcentajes muy elevados de mujeres implicadas. En estos aspectos la Universidad de Salamanca también desarrolla numerosas líneas de

investigación en materia de género. Además de la Unidad de Igualdad, se cuenta con el Centro de Investigación en Género de la Universidad de Salamanca (CIGESAL) y con el Centro de Investigación en Derechos Humanos y Políticas Públicas (CIDH-Diversitas).

Tras analizar si existen programas de Doctorado, cursos formativos o seminarios y jornadas sobre investigación con perspectiva de género en las diferentes universidades españolas, son bastantes las que disponen de ellos, pero solamente los ofertan el 40% de las universidades públicas. La Universidad de Salamanca cuenta con el Doctorado en Estudios interdisciplinarios de Género y políticas de igualdad, así como una amplia oferta de cursos, y jornadas, muchos de ellos organizados desde la Unidad de Igualdad.

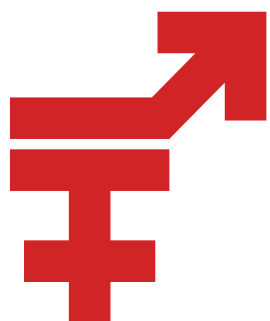
Aún tenemos que hablar de porcentajes más minoritarios cuando nos referimos a mujeres que sean investigadoras principales tanto en proyectos de investigación –entre el 30 y 40%– como según el art. 60 LOSU. Es en este último caso en el que todavía hay peores datos –entre el 20 y el 30%–. Ello hace que podamos hablar de supuestos de discriminación indirecta, salarial, pero también de otros tipos. Al observar estas claras diferencias vemos que inclinan la balanza en sentido desfavorable para las mujeres. En la USAL nos encontramos en la media, dentro de los porcentajes señalados, lo que permite margen de mejora.

Como aspecto positivo, podemos mencionar que la USAL, al igual que hacen el 60% de las universidades públicas, da difusión a la investigación e incrementa el trabajo investigador en estas materias. La Unidad de Igualdad convoca, anualmente, los Premios a la Excelencia a la mejor Tesis Doctoral y a los mejores TFM y TFG en materia de igualdad y género. Cada vez se van presentando un mayor número de trabajos a estos reconocimientos. Entendemos que redunda en beneficio de la investigación con perspectiva de género y a favor de la igualdad. La Universidad de Salamanca se ha esforzado, por encima de la media de otras universidades, en incrementar de forma considerable el número de mujeres Doctoras Honoris Causa. Todas ellas muy merecidamente, con trayectorias académicas excepcionales, y que pueden servir de referencias para las futuras investigadoras.

Por otro lado, es importante destacar la Estrategia de Género en Salud de la Universidad de Salamanca (GENUSAL). La USAL impulsa de forma transversal la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud, en la investigación y transferencia, pero también en la docencia.

En resumen, quedan retos de futuro que conseguir y diversas actuaciones cuyo desarrollo se puede llevar a cabo. Así, la proporción de mujeres investigadoras principales se ha incrementado en los últimos años, pero las cifras actuales siguen estando lejos de las que se consideran óptimas.

Haciendo una comparativa en las últimas décadas, se va avanzado en materia de igualdad y, más específicamente, en los aspectos que hacen referencia a la investigación. Todavía se debe trabajar más para seguir progresando y alcanzar la plena y efectiva igualdad, especialmente en aquellas áreas a las que se han hecho referencia como más deficitarias.



Resultados de la auditoría retributiva

En la USAL se ha realizado la auditoría retributiva identificando las brechas salariales en el PTGAS (laboral y funcionario), en el PDI (laboral y funcionario) y en PI (personal investigador) (Tabla 7).

Tabla 7. Brecha salarial en el personal docente e investigador (PDI), Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) y Personal Investigador (PI). FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

SALARIO TOTAL		SALARIO TOTAL	
PDI	13,7	PTGAS LABORAL	13
PI	11	PTGAS FUNCIONARIO	8

RESULTADOS PTGAS LABORAL

En el total de retribuciones efectivas, es decir, en aquellas que no tienen en consideración ni el tiempo de trabajo, ni la duración de la jornada la brecha salarial es del 14%, en salario base es del 9%, en el total de complementos salariales es del 23% y en complementos extrasalariales es del 31%.

Tabla 8. Brecha salarial en el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) laboral. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	TOTAL Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retribuciones Efectivas
TOTAL			9%	23%	14%	31%	14%
Hombre	322	437	22.143 €	12.052 €	34.196 €	812 €	35.007 €
Mujer	284	408	20.208 €	9.251 €	29.459 €	562 €	30.021 €

En importes equiparados, en la situación en la que la persona ha trabajado una parte del año o a una jornada parcial, se simula su situación si no se hubiesen dado estas circunstancias, es decir, se calcula cuál hubiese sido su percepción si estas situaciones no hubiesen existido.

Realizando este ejercicio la brecha salarial se reduce en todos los conceptos con relación a importes efectivos, aunque no de forma determinante, lo cual quiere decir que cuestiones como la temporalidad y parcialidad en el empleo en el PTGAS Laboral de la USAL no es una cuestión significativa con impacto en las retribuciones. En salario base la brecha en importes equiparados es del 7%, en complementos salariales del 23%, en total salario del 13%, en complementos extrasalariales del 31% y en el total de retribuciones del 13% (Tabla 9).

Tabla 9. Brecha salarial en el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) laboral. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	SALARIO BASE Equiparado	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	TOTAL Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retribuciones Equiparadas
TOTAL		7%	23%	13%	31%	13%
Hombre	322	22.601 €	12.160 €	34.761 €	812 €	35.573 €
Mujer	284	20.951 €	9.379 €	30.329 €	562 €	30.892 €

RESULTADOS PTGAS FUNCIONARIO

En el total de retribuciones efectivas la brecha salarial es del 11%, en salario base es del 9%, en el total de complementos salariales es del 13% y en complementos extrasalariales es del -51% (Tabla 10).

Tabla 10. Brecha salarial en el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) funcionario. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	TOTAL Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retribuciones Efectivo
TOTAL			9%	13%	12%	-51%	11%
Hombre	193	284	11.242 €	23.699 €	34.941 €	463 €	35.403 €
Mujer	452	647	10.275 €	20.602 €	30.878 €	698 €	31.575 €

En importes equiparados, la brecha salarial se reduce en todos los conceptos con relación a importes efectivos (Tabla 11).

Tabla 11. Brecha salarial en el Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) Funcionario. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	SALARIO BASE Equiparado	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES Equiparado	TOTAL SALARIO Equiparado	TOTAL Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retribuciones Equiparadas
TOTAL		6%	10%	9%	-51%	8%
Hombre	193	11.630 €	24.317 €	35.946 €	463 €	36.409 €
Mujer	452	10.971 €	21.779 €	32.751 €	698 €	33.449 €

RESULTADOS PDI FUNCIONARIO

En el total de retribuciones efectivas la brecha salarial es del 16%, en salario base es del 1%, en el total de complementos salariales es del 26% (Tabla 12). En un análisis por escalas la brecha salarial en el salario base se identifican categorías en las que los importes equiparados presentan valores que se alejan de la brecha salarial identificada en un 1%, en Personal Investigador/a Postdoctoral, sube a 10,21% y en la categoría de Asociada/o a 7,27%, aspectos como la parcialidad, el tiempo de trabajo en el año, así como la distribución del personal por categorías profesionales pueden estar influyendo en este resultado (Tabla 13).

Tabla 12. Brecha salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario en promedio. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

IMPORTES EFECTIVOS	PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Salario base	14.467,65 €	14.622,12 €	1%
Complementos salariales	15.615,85 €	21.226,08 €	26%
SALARIO TOTAL	30.083,49 €	35.848,20 €	16%

Tabla 13. Brecha salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral y Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

SALARIO BASE. Importes efectivos	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	15.885,73 €	180	15.971,64 €	0,54
Titulares de universidad	284	16.284,48 €	321	16.180,64 €	-0,64
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0	0,00 €	13	16.071,44 €	100,00
Titulares de Escuela Universitaria	25	16.071,44 €	48	16.071,44 €	0,00
Contratada/o Doctor/a	161	28.737,26 €	122	29.122,54 €	1,32
Ayudante Doctor/a	93	18.690,70 €	96	19.510,00 €	4,20
Colaborador/a	14	23.919,42 €	7	23.919,42 €	0,00
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	5.378,52 €	438	5.799,95 €	7,27
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	40	22.306,46 €	67	24.843,09 €	10,21
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	15.150,95 €	137	15.168,83 €	0,12
Profesorado Emérito	3	11.273,98 €	6	12.060,84 €	6,52
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	10.005,22 €	2	7.019,75 €	-42,53
TOTAL GENERAL	1305	14.622,12 €	1437	14.467,65 €	-1,07

En los complementos salariales es donde es necesario poner el foco, de las doce categorías a analizar en diez de ellas los complementos presentan una brecha salarial que está identificando una retribución menor por parte de las mujeres. Un análisis individualizado de cada complemento facilitará identificar aquellos que están influyendo en estos resultados (Tabla 14).

Tabla 14. Brecha salarial en los complementos salariales en el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral y Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

COMPLEMENTOS SALARIALES Importes efectivos	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	57.430,41 €	180	63.720,57 €	9,87
Titulares de universidad	284	40.837,50 €	321	43.734,51 €	6,62
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0	0 €	13	43.095,61 €	100
Titulares de Escuela Universitaria	25	33.111,02 €	48	34.235,33 €	3,28
Contratada/o Doctor/a	161	14.780,75 €	122	14.060,84 €	-5,12
Ayudante Doctor/a	93	2.653,75 €	96	2.720,17 €	2,44
Colaborador/a	14	15.394,73 €	7	16.868,87 €	8,74
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	798,81 €	438	966,23 €	17,33
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	40	370,62 €	67	563,60 €	34,24
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	228,14 €	137	325,20 €	29,84
Profesorado Emérito	3	17.645,26 €	6	29.896,25 €	40,98
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	7.751,04 €	2	5.157,55 €	-50,29
TOTAL GENERAL	1305	15.615,85 €	1437	21.226,08 €	26,43

En el total de retribuciones, la brecha salarial es del 16,08%, existiendo importantes diferencias entre unas categorías y otras (Tabla 15).

Tabla 15. Brecha salarial en el total de las retribuciones en el Personal Docente e Investigador (PDI) Laboral y Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

TOTAL RETRIBUCIONES Importes efectivos	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	73.316,14 €	180	79.692,22 €	8,00
Titulares de universidad	284	57.121,97 €	321	59.915,15 €	4,66
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0	0,00 €	13	59.167,05 €	100,00
Titulares de Escuela Universitaria	25	49.182,46 €	48	50.306,77 €	2,23
Contratada/o Doctor/a	161	43.518,01 €	122	43.183,38 €	-0,77
Ayudante Doctor/a	93	21.344,45 €	96	22.230,17 €	3,98
Colaborador/a	14	39.314,15 €	7	40.788,29 €	3,61
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	6.177,33 €	438	6.766,18 €	8,70
Investigador/a Postdoctoral (JdC y RyC y otro PostDoc)	40	22.677,08 €	67	25.406,68 €	10,74
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	15.379,10 €	137	15.494,03 €	0,74
Profesorado Emérito	3	28.919,25 €	6	41.957,08 €	31,07
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	17.756,26 €	2	12.177,29 €	45,81
TOTAL GENERAL	1305	30.083,49 €	1437	35.848,20 €	16,08

Al presentar la brecha salarial en importes equiparados, se reduce en todas las categorías de análisis de las retribuciones, salario base pasa a un valor en negativo, indicando una mayor percepción por parte de las mujeres, -1,8, en complementos salariales y extrasalariales la reducción de la brecha es de algo más de dos puntos (Tabla 16 y 17). Aunque no es una diferencia que pueda decir que, aspectos como la jornada o el tiempo de trabajo a lo largo del año influyen en las brechas salariales identificadas, no hay que obviar que cierto impacto si tienen y que condicionan concretamente a las mujeres.

Tabla 16. Brecha salarial en los complementos salariales en el Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

IMPORTES EQUIPARADOS	PROMEDIO MUJERES	PROMEDIO HOMBRES	BRECHA SALARIAL
Salario base	19.416,96 €	19.077,28 €	-1,8
Complementos salariales	20.957,96 €	27.693,38 €	24,3
SALARIO TOTAL	40.374,92 €	46.770,66 €	13,7

Tabla 17. Brecha salarial en importes equiparados en el Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

SALARIO BASE Importes equiparados	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	15.885,73 €	180	16.032,21 €	0,91
Titulares de universidad	284	16.284,48 €	321	16.180,64 €	-1,24
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0		13	16.071,44 €	100
Titulares de Escuela Universitaria	25	16.071,44 €	48	16.071,44 €	0,00
Contratada/o Doctor/a	161	28.737,26 €	122	29.122,54 €	1,32
Ayudante Doctor/a	93	18.690,70 €	96	19.510,00 €	4,20
Colaborador/a	14	23.919,42 €	7	23.919,42 €	0,00
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	5.378,52 €	438	24.641,36 €	2,16
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	40	22.306,46 €	67	24.843,09 €	10,21
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	15.150,95 €	137	15.168,83 €	0,12
Profesorado Emérito	3	11.273,98 €	6	12.060,84 €	6,52
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	10.005,22 €	2	7.019,75 €	-42,53
TOTAL GENERAL	1305	14.467,65 €	1437	19.077,28 €	-1,78

En los complementos salariales en importes equiparados se mantiene el desequilibrio ya apuntado en importes efectivos, al considerar los resultados en las categorías de:

	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	10,21
Titulares de universidad	6,07
Colaborador	8,74
Asociada/o / Asociada/o CCSS	12,78
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	34,24
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	29,84

Aunque el Profesorado Emérito presenta una brecha salarial de 40,98 puntos, no se considera significativa por el impacto que tiene en valores absolutos, encontrando en esa categoría 9 personas (Tabla 18).

Tabla 18. Brecha salarial en complementos salariales en importes equiparados en el Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

COMPLEMENTOS SALARIALES Importes Equiparados	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	57.430,41 €	180	63.962,21 €	10,21
Titulares de universidad	284	41.080,51 €	321	43.734,51 €	6,07
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0	0,00 €	13	43.095,61 €	100,00
Titulares de Escuela Universitaria	25	33.111,02 €	48	34.235,33	3,28
Contratada/o Doctor/a	161	14.780,75 €	122	14.060,84 €	-5,12
Ayudante Doctor/a	93	2.653,75 €	96	2.720,17 €	2,44
Colaborador/a	14	15.394,73 €	7	16.868,87 €	8,74
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	3.580,53 €	438	4.105,09 €	12,78
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	40	370,62 €	67	563,60 €	34,24
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	228,14 €	137	325,20 €	29,84
Profesorado Emérito	3	17.645,26 €	6	29.896,25 €	40,98
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	7.751,04 €	2	5.157,55 €	50,29
TOTAL GENERAL	1305	20.957,96 €	1437	27.693,38 €	24,32

En el total de retribuciones, la brecha salarial total es del 16,08%. En las categorías de Profesorado Emérito, Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc), Catedráticos/as de universidad, Asociado/a es donde se identifican brechas salariales por encima de los 8 puntos porcentuales (Tabla 19).

Tabla 19. Brecha salarial en total de retribuciones en importes equiparados en el Personal Docente e Investigador (PDI) Funcionario, por categorías. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

TOTAL RETRIBUCIONES Importes equiparados	Mujeres	Salario Medio Mujer	Hombres	Salario Medio Hombre	Brecha salarial en %
Catedráticos/as de universidad	80	73.316,14 €	180	79.994,42 €	8,3
Titulares de universidad	284	57.461,89 €	321	59.167,05 €	4,1
Catedráticos/as de Escuela Universitaria	0	0 €	13	59.167,05 €	100
Titulares de Escuela Universitaria	25	49.182,46 €	48	50.306,77 €	2,2
Contratada/o Doctor/a	161	43.518,01 €	122	43.183,38 €	-0,8
Ayudante Doctor/a	93	21.344,45 €	96	22.230,17 €	4,0
Colaborador/a	14	39.314,15 €	7	40.788,29 €	3,6
Asociada/o / Asociada/o CCSS	426	27.688,77 €	438	28.746,45 €	3,7
Investigador/a Postdoctoral (JdC y Ry y otro PostDoc)	40	22.677,08 €	67	25.406,68 €	10,7
Investigador/a Predoctoral (FPI/Formación doctores, FPU, Otro PreDoc)	170	15.379,10 €	137	15.494,03 €	0,7
Profesorado Emérito	3	28.919,25 €	6	41.957,08 €	3101
Otros (Profesorado visitante, sustituto y otros)	9	17.756,26 €	2	12.177,29 €	-45,8
TOTAL GENERAL	1305	40.374,92 €	1437	46.770,66 €	13,7

La diferencia salarial en salario base con un -1,8% no se puede atribuir a una causa concreta, es un importe muy pequeño en una muestra de más de dos mil personas, y se podría concluir que no se está produciendo en este tipo de retribución una diferencia causada por aspectos socioprofesionales de las personas que componen el personal PDI de la Universidad de Salamanca.

En complementos salariales la brecha resultante es del 26%, un valor elevado. Este conjunto de percepciones son relevantes en cuanto a la relación existente entre determinados complementos salariales y desarrollo o consolidación de la carrera profesional del personal PDI. En muchos de los

casos, las brechas salariales identificadas están visibilizando el efecto que tiene en la percepción de retribuciones de las mujeres cómo se ha producido la integración de las mujeres en la universidad, una brecha de género en el acceso a la ocupación académica hace que complementos como los trienios, quinquenios, sexenios presenten brechas salariales considerables. En otro orden de factores, en los complementos de destino y complemento específico apuntan a diferencias relacionadas con la mayor presencia de hombres en puestos de mayor responsabilidad.

Las categorías de Titulares de Universidad y Asociado/a, donde se concentran el 55% de las mujeres PDI de la Universidad de Salamanca. Las Catedráticas representan un 6% de las mujeres PDI mientras que los hombres son el 13% de los hombres PDI, esta segregación vertical está influyendo en las diferencias retributivas encontradas.

RESULTADOS PERSONAL INVESTIGADOR

En el total de retribuciones efectivas, la brecha salarial es del 11%, en salario base es del 11%, en el total de complementos salariales es del 29% y en complementos extrasalariales es del -38%. En la Escala 01 se identifica una brecha del 26%, está relacionada con la duración del contrato de las mujeres en esa escala, ya que en importes equiparados esta brecha se reduce al 13%, por lo que queda evidenciada que está originada por una proporción mayor de mujeres que no han estado todo el año contratadas (Tabla 20).

Tabla 20. Brecha salarial en salario base y complementos salariales en el Personal Investigador (PI), por sexos. FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Efectivo	TOTAL COMPLEMENTO SALARIAL Efectivo	TOTAL SALARIO Efectivo	TOTAL Extrasalarial Efectivo	TOTAL Retribuciones Efectivas
TOTAL			11%	29%	11%	-38%	11%
Hombre	434	434	13.171€	469	13.640€	148	13.788€
Mujer	434	434	11.744€	331	12.075€	204	12.279€

En importes equiparados la brecha salarial se reduce en todos los conceptos con relación a importes efectivos (Tabla 21).

Tabla 21. Brecha salarial salario base y total extrasalarial en el Personal Investigador (PI), por sexos.
FUENTE: Sistema Integrado de Información Universitaria USAL.

	Nº	SALARIO BASE Equiparado	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES Equiparados	TOTAL SALARIO Equiparado	TOTAL Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retribuciones Equiparadas
TOTAL		10%	49%	12%	-38%	11%
Hombre	434	18.818€	790	19.608€	148	19.756€
Mujer	434	16.928€	404	17.332€	204	17.536€

En la auditoría retributiva realizada a todo el personal de la USAL no se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones, aunque hay que tener en cuenta que la segregación vertical y horizontal está influyendo de forma determinante en las posibilidades de desarrollo profesional y trayectoria de las mujeres y por tanto de su mejor retribución.

Por otro lado, aunque en la Universidad de Salamanca, tiene muy reglamentados los criterios para la asignación de complementos, es interesante asegurar que las comisiones que toman decisiones al respecto tengan formación en estructura salarial y género.

ÁREAS DE MEJORA

- Preparar anticipadamente al personal que va a recopilar los datos sobre brecha salarial en el cálculo de la misma, la metodología a aplicar para determinar los campos de recogida necesarios.
- Realizar una recogida de información sistematizada con todos los indicadores necesarios para permitir ahondar en diferencias salariales.
- La incorporación de mujeres en áreas de decisión promoverá un reparto equilibrado de los complementos.
- Homogeneizar y sistematizar la recogida de información para la realización de registros retributivos anuales.



Objetivos

Establecer un sistema transversal de integración de la perspectiva de género en la USAL como medio para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

Objetivo 1.

Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.

Objetivo 2.

Promover la cultura de igualdad de género en la organización mediante campañas de sensibilización, estrategias de comunicación y visibilización, con el fin de fomentar un entorno laboral justo y equitativo para todo el personal de la USAL.

Objetivo 3.

Asegurar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo, incorporando la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personal. Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, además de promover y mejorar las oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad y más relevantes en la USAL.

Objetivo 4.

Fomentar la involucración del personal en la transformación cultural hacia la igualdad y en la aplicación de las acciones del Plan de Igualdad, a través de programas de formación, divulgación y sensibilización.

Objetivo 5.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral y el ejercicio responsable de estos derechos.

Objetivo 6.

Incorporar una política de salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Objetivo 7.

Evitar y erradicar cualquier forma de violencia laboral basada en el género, asegurando la protección de las mujeres empleadas en la Universidad y brindando apoyo completo a aquellas que son víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

Objetivo 8.

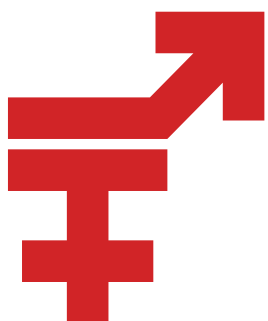
Incrementar la perspectiva de género en todas las actuaciones de la USAL.

Objetivo 9.

Aumentar las medidas dirigidas al ejercicio responsable de la vida personal, familiar, cívica y laboral.

Objetivo 10.

Realizar cuatro informes de seguimiento y dos evaluaciones de impacto de género.



Medidas del Plan de Igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican en siete ejes de intervención:

1. **Transversalidad de género en la USAL.**
2. **Sensibilización, visibilización y comunicación.**
3. **Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional.**
4. **Formación y capacitación.**
5. **Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.**
6. **Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.**
7. **Atención especializada para situaciones vulnerables.**

1 | TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA USAL

OBJETIVO GENERAL (O1)

Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.1.1.

Elaborar y ejecutar un plan de concienciación y capacitación para integrar la perspectiva de género en la USAL.

O.1.2.

Sensibilizar a todo el personal, promoviendo una cultura de igualdad y difusión del Plan de Igualdad.

O.1.3.

Impulsar la formación en gestión de personal con enfoque de género para los puestos técnicos y administrativos, así como para todas las personas involucradas en la implementación del Plan de Igualdad.

O.1.4.

Incluir la transversalidad de género en todas las actividades de la institución universitaria.

MEDIDA E1.1	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.1. Asegurar dotación presupuestaria del Plan de Igualdad de la USAL.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Inclusión en los presupuestos de la USAL de un epígrafe para el Plan de Igualdad con su partida correspondiente con el fin de asegurar los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de las medidas establecidas en este documento.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio cuando entre en vigor el Plan de Igualdad
Responsable	Consejo de Gobierno Consejo Social
Recursos asociados	Presupuesto desglosado por capítulos
Indicadores de seguimiento	Publicación en el BOCYL de los presupuestos concedidos
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.2	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.2. Incluir en la redacción de los estatutos de la USAL la transversalidad y la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	En la redacción de los estatutos de la USAL, incluir la transversalidad y la perspectiva de género, reconociendo la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, la redacción con un uso no sexista del lenguaje y la imagen.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2026
Responsable	Comisión de Estatutos del Claustro. Secretaría General y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Recursos humanos y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Indicadores de seguimiento	Estatutos de la USAL. Incorporaciones realizadas que abordan la transversalidad y la perspectiva de género.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.3	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.3. Integrar la perspectiva de género en la elaboración de normas, en la redacción de documentos oficiales, y en los procesos y manuales de gestión de personal.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	En el proceso de redacción de todas las normas y documentos de la USAL se añadirá la comprobación que asegure que se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, informando sobre este extremo en su elaboración.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Desde la implantación
Responsable	Área Jurídica. Unidad de Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Normas, documentos, procesos, manuales y planes estratégicos.
Indicadores de seguimiento	Estadísticas y evaluaciones
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.4	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.4. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, en las comisiones técnicas, y en todos los procesos de selección de PDI.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Se integra el criterio de representación equilibrada en la constitución de mesas de negociación colectiva, comisiones técnicas y en todos los procesos de selección de PDI. Para ello se difundirá este criterio a todos los órganos competentes, y se solicitará que se incluya la desagregación por sexo de la composición de las mesas.
Personas destinatarias	PDI.
Cronograma de implantación	Desde la implantación
Responsable	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Datos estadísticos.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de paridad en las mesas de negociación colectiva, comisiones técnicas. Relación mesas de negociación colectiva con paridad/ sin paridad.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.5	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.5. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, en las comisiones técnicas, y en todos los procesos de selección de personal de PTGAS.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Se integra el criterio de representación equilibrada en la constitución de mesas de negociación colectiva, comisiones técnicas y en todos los procesos de selección de PTGAS. Para ello se difundirá este criterio a todos los órganos competentes, y se solicitará que se incluya la desagregación por sexo de la composición de las mesas.
Personas destinatarias	PTGAS
Cronograma de implantación	Desde la implantación
Responsable	Gerencia y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Datos estadísticos
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de paridad en las mesas de negociación colectiva, comisiones técnicas. Relación mesas de negociación colectiva con paridad/ sin paridad.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.6	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.6. Crear en la RPT de PTGAS, al menos dos puestos de trabajo en la Unidad de Igualdad.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Crear en la RPT de PTGAS, al menos dos puestos de trabajo, en la Unidad de Igualdad, uno de personal técnico de igualdad y otro de auxiliar de administración.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en febrero 2025.
Responsable	Gerencia y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	RPT
Indicadores de seguimiento	Creación de los puestos de trabajo en la RPT.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.7	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.7. Los sistemas de recogida de información deben ofrecer los datos desagregados por sexo de la USAL.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	En los sistemas de recogida de información que se integre como indicador el sexo, la difusión que se realice de esta información se ofrecerá de forma desagregada por sexo. Con especial atención a la información mostrada en la web de la USAL, memorias y documentación para difusión externa.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Unidad de Transformación Digital o equivalente y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Estadística
Indicadores de seguimiento	Informe con relación de datos desagregados por sexo y datos no desagregados.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.8	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.8. Implementar un sistema de gestión de datos en donde se recojan los indicadores necesarios proporcionados por los diferentes servicios para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Coordinar con los diferentes servicios la información a recoger para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, estableciendo los instrumentos para la recogida, responsabilidades, plazos y formato.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Inicio en el primer semestre de 2025.
Responsable	Unidad de Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Instrumentos recogida información
Indicadores de seguimiento	Valoración de la información recabada para el seguimiento.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.9	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.9. Desarrollar acciones de difusión para la Igualdad y la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	El plan de igualdad y los protocolos que se desarrollen acorde a su implantación, se difundirá utilizando distintos medios que faciliten el mayor alcance posible, para ello se realizará folleto informativo, vídeo, participación en ferias, eventos, jornadas.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Inicio en el primer trimestre de 2025.
Responsable	Unidad de igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Materiales de difusión
Indicadores de seguimiento	Nº de materiales de difusión y medios utilizados
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.10	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.10. Actualizar el Código de Ética y de Buen gobierno de la USAL incluyendo la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Actualizar el Código de Ética y de Buen gobierno de la USAL incluyendo la perspectiva de género, para ello en su redacción se incluirá la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, la tolerancia cero ante conductas discriminatorias y el reconocimiento de buenas prácticas que favorecen la igualdad.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Comisión de Ética y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Código de Ética y Buen Gobierno de la USAL.
Indicadores de seguimiento	Código de Ética y Buen Gobierno de la USAL.
Prioridad	Media

MEDIDA E1.11	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.11. Velar por una composición equilibrada en los órganos directivos, de gestión y administración.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	A la hora de proponer personal para formar parte de órganos directivos, de gestión y de administración, integrar el criterio de composición equilibrada. Velar por una composición en la que ningún sexo esté por encima del 60% ni por debajo del 40%.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Rector/a y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Portal de Transparencia
Indicadores de seguimiento	Estadística de composición desagregada por sexo de los órganos directivos, de gestión y administración.
Prioridad	Alta

MEDIDA E1.12	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.12. Redactar con lenguaje inclusivo y no sexista la documentación oficial de la USAL.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	En la redacción de la documentación asegurar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista. Para ello la unidad de igualdad difundirá guías e instrucciones para la redacción de documentación con un lenguaje administrativo no sexista e inclusivo.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Toda la comunidad universitaria. Unidad de Igualdad. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Informe de la Unidad de Igualdad Guías y recomendaciones sobre uso de lenguaje no sexista e inclusivo.
Indicadores de seguimiento	Informe de la Unidad de Igualdad con valoración cuantitativa y cualitativa.
Prioridad	Media

MEDIDA E1.13	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.13. Habilitar un Buzón de igualdad
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Crear un Buzón de igualdad, donde se recojan quejas, sugerencias, información, etc. La Unidad de Igualdad gestionará la información recibida en el buzón de igualdad, y elaborará un informe con el análisis de la información tramitada.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025
Responsable	Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Buzón de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Informe de la Unidad de Igualdad con la temática de la información recibida en el Buzón de Igualdad.
Prioridad	Media

MEDIDA E1.14	
Área de actuación	E1. Transversalidad de género en la USAL.
Medida	E.1.14. Priorizar en las mesas de contratación a las empresas o entidades que acrediten disponer de Distintivo de Igualdad de las empresas o cualquier otro reconocimiento en materia de igualdad.
Objetivos que persigue	O.1. Promover una cultura de igualdad en toda la universidad, incluyendo la planificación, la gestión de los recursos humanos y la composición de los órganos de decisión y participación en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Priorizar en las mesas de contratación a las empresas o entidades que acrediten disponer de Distintivo de Igualdad de las empresas o cualquier otro reconocimiento en materia de igualdad.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Jefatura del Servicio de Contratación y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Cláusulas de contratación
Indicadores de seguimiento	% de mesas de contratación que han incluido la cláusula de priorización.
Prioridad	Alta

2 | SENSIBILIZACIÓN, VISIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL (O2)

Promover la cultura de igualdad de género en la organización mediante campañas de sensibilización, estrategias de comunicación y visibilización, con el fin de fomentar un entorno laboral justo y equitativo para todo el personal de la USAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.2.1.

Difundir la estrategia de igualdad de la USAL.

O.2.2.

Promover la sensibilización de la comunidad universitaria en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ruptura de roles y estereotipos de género.

O.2.3.

Potenciar el reconocimiento de los logros de igualdad en la USAL.

O.2.4.

Promover la implicación de los hombres en la construcción de una universidad más igualitaria.

MEDIDA E2.1	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.1. Implementar en la página web de la Unidad de Igualdad de la USAL, la navegación interactiva por el Plan de Igualdad, facilitando las búsquedas y el acceso a toda la información que contiene.
Objetivos que persigue	O.2.1. Difundir la estrategia de igualdad de la USAL.
Descripción detallada de la medida	Implementar en la página web de la Unidad de Igualdad de la USAL, la navegación interactiva por el Plan de Igualdad, facilitando las búsquedas y el acceso a toda la información que contiene.
Personas destinatarias	Personas usuarias de la web.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Información igualdad
Indicadores de seguimiento	Espacio de igualdad en la web.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.2	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.2. Difundir el contenido del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	O.2.1. Difundir la estrategia de igualdad de la USAL.
Descripción detallada de la medida	Establecer acciones para la difusión del contenido del plan de igualdad en la comunidad universitaria, coordinando envíos del plan de igualdad, jornadas y cualquier otro sistema que permita darlo a conocer.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Vicerrectorado competente Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Plan de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Acciones de difusión realizadas.
Prioridad	Alta

MEDIDA E2.3	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.3. Incorporar la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación.
Objetivos que persigue	O.2.2. Promover la sensibilización de la comunidad universitaria en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ruptura de roles y estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Elaborar unas instrucciones para incorporar la perspectiva de género para que se tomen en consideración, asegurando que las campañas de información y comunicación que se realicen promuevan mensajes igualitarios e inclusivos que contribuyan a romper roles y estereotipos sexistas.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria
Cronograma de implantación	Inicio en 2025
Responsable	Área de Comunicación. Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Documento de instrucciones.
Indicadores de seguimiento	Documento de instrucciones. Ejemplo de campañas con la integración de la perspectiva de género.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.4	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.4. Visibilizar y potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras de la USAL.
Objetivos que persigue	O.2.3. Potenciar el reconocimiento de los logros de igualdad en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Convocar premios, subvenciones, y cualquier otro medio dirigido a visibilizar y potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras en la USAL.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Acciones de reconocimiento.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones de reconocimiento.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.5	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.5. Promover acciones para reducir la desigualdad en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
Objetivos que persigue	O.2.2. Promover la sensibilización de la comunidad universitaria en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ruptura de roles y estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización en centros escolares, visibilizar a mujeres de la propia universidad que trabajan en profesiones STEM, participar en jornadas, campañas dirigidas a apoyar la elección profesional de mujeres en áreas STEM.
Personas destinatarias	Toda la Comunidad Universitaria presente y futura.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	SPIO. Unidad de Igualdad. Área de Comunicación y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Mujeres en profesiones STEM
Indicadores de seguimiento	Nº acciones de sensibilización en centros escolares y participantes por sexo. Porcentaje de mujeres en carreras STEM. Nº de mujeres visibilizadas. Nº de mujeres en las diferentes categorías profesionales en ámbito STEM.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.6	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.6. Elaborar un protocolo para evitar sesgos de género en las actividades que se realizan en la USAL.
Objetivos que persigue	O.2.2. Promover la sensibilización de la comunidad universitaria en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ruptura de roles y estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un Protocolo de comunicación y eventos, que recoja buenas prácticas a introducir cuando se organiza desde la USAL alguna actividad.
Personas destinatarias	Toda la Comunidad Universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Área de Comunicación y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Protocolo comunicación y eventos.
Indicadores de seguimiento	Protocolo comunicación y eventos. Acciones de difusión del protocolo de comunicación y eventos.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.7	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.7. Reconocimiento histórico del papel de las mujeres en la USAL.
Objetivos que persigue	O.2.3. Potenciar el reconocimiento de los logros de igualdad en la USAL.
Descripción detallada de la medida	Realizar distintas acciones con carácter anual para potenciar el reconocimiento histórico del papel de las mujeres en la USAL.
Personas destinatarias	Toda la Comunidad Universitaria.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Unidad de Igualdad. Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+I) y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Elementos de difusión y comunicación.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de reconocimientos realizados.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.8	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.8. Promover campañas de sensibilización de cara a la eliminación de la desigualdad y prevención de la violencia de género.
Objetivos que persigue	O.2.2. Promover la sensibilización de la comunidad universitaria en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ruptura de roles y estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de sensibilización de cara a la eliminación de la desigualdad y prevención de la violencia de género, involucrando a sindicatos, CONDELE y CONASOC.
Personas destinatarias	Toda la Comunidad Universitaria.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Unidad de Igualdad. Área de Comunicación. Vicerrectorado de Estudiantes, Inclusión, Igualdad y Compromiso Social y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Campañas
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de campaña. Personas alcanzadas por cada campaña.
Prioridad	Alta

MEDIDA E2.9	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.9. Elaborar materiales de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la USAL.
Objetivos que persigue	O.2.1. Difundir la estrategia de igualdad de la USAL.
Descripción detallada de la medida	Elaborar materiales de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la USAL, que permitan un acceso a los contenidos de manera ágil y sencilla.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Desde la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Unidad de Igualdad. Área de Comunicación. Oficina de Prevención de Riesgos Laborales y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Materiales de difusión.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de materiales elaborados. Medios de difusión de los materiales. Personas alcanzadas por la difusión de los materiales.
Prioridad	Media

MEDIDA E2.10	
Área de actuación	E2. Sensibilización, visibilización y comunicación
Medida	E2.10. Desarrollar actividades vinculadas a las nuevas masculinidades y la cultura de la no violencia.
Objetivos que persigue	O.2.4. Promover la implicación de los hombres en la construcción de una universidad más igualitaria.
Descripción detallada de la medida	Elaborar materiales, cinefórum, campañas, formación, guías, con contenidos sobre las nuevas masculinidades, la cultura de la no violencia y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Hombres de la USAL.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Servicio de Asuntos Sociales. Unidad de Igualdad. Vicerrectorado de Estudiantes, Inclusión, Igualdad y Compromiso Social y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Materiales, cursos.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de materiales. Personas alcanzadas por la difusión. Nº de cursos impartidos. Nº de personas que participan en los cursos. Nº de campañas realizadas. Nº de actividades realizadas.
Prioridad	Media

3 | ACCESO, CONDICIONES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL (O3)

Asegurar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo, incorporando la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personal. Garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, además de promover y mejorar las oportunidades de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad y más relevantes en la USAL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.3.1.

Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de manera justa al buscar empleo y al asignar puestos.

O.3.2.

Revisar con enfoque de género, la clasificación laboral, los procesos de contratación y la asignación de puestos de trabajo.

O.3.3.

Asegurar el principio de mérito y capacidad en los procesos de promoción laboral.

O.3.4.

Reconocer y abordar los estereotipos y roles vinculados a diferentes categorías de empleo, estableciendo directrices para eliminarlos.

O.3.5.

Integrar la perspectiva de género en la evaluación del avance profesional, y examinar el éxito en la progresión laboral desglosado por género.

O.3.6.

Garantizar el principio de igualdad salarial.

MEDIDA E3.1	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.1. Asegurar que haya una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y procedimientos de acceso y promoción profesional.
Objetivos que persigue	O.3.5. Integrar la perspectiva de género en la evaluación del avance profesional, y examinar el éxito en la progresión laboral desglosado por género.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de acceso y promoción profesional, asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y procedimientos de acceso y promoción profesional, manteniendo los estándares de profesionalismo y experiencia de sus componentes, a menos que la composición específica de cada grupo de trabajo, categoría o nivel lo impida.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Servicio de Personal de PDI y de PTGAS y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	PDI, PI y PTGAS.
Indicadores de seguimiento	% de procesos de acceso y promoción profesional con representación equilibrada de mujeres y hombres.
Prioridad	Alta

MEDIDA E3.2	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.2. Incorporar la perspectiva de género en los baremos de los procesos de selección.
Objetivos que persigue	O.3.5. Integrar la perspectiva de género en la evaluación del avance profesional, y examinar el éxito en la progresión laboral desglosado por género.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección, incluir en los temarios y las pruebas contenidos de igualdad y de prevención de la violencia de género.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2027.
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Programas de contenidos.
Indicadores de seguimiento	% de baremos que incorporan la perspectiva de género.
Prioridad	Baja

MEDIDA E3.3	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.3. Incluir como mérito en los baremos la acreditación de cursos de formación impartidos o recibidos sobre igualdad y prevención de la violencia de género.
Objetivos que persigue	O.3.1. Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de manera justa al buscar empleo y al asignar puestos.
Descripción detallada de la medida	A la hora de establecer los baremos de los procesos de selección, incorporar la acreditación de cursos de formación impartidos o recibidos sobre igualdad y prevención de la violencia de género como mérito.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2027.
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Baremos de los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Nº de procesos en los que se ha baremado la formación en igualdad.
Prioridad	Baja

MEDIDA E3.4	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.4. Incluir la infrarrepresentación como criterio de desempate en procesos de selección, promoción y concursos.
Objetivos que persigue	O.3.3. Asegurar el principio de mérito y capacidad en los procesos de promoción laboral.
Descripción detallada de la medida	Establecer la acción positiva que contemple que ante mismo mérito y capacidad tendrá preferencia el sexo menos representado.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Acción positiva.
Indicadores de seguimiento	Nº de veces aplicada la medida. % de mujeres y hombres a quienes se aplica la medida.
Prioridad	Media

MEDIDA E3.5	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.5. Impulsar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad.
Objetivos que persigue	O.3.1. Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de manera justa al buscar empleo y al asignar puestos.
Descripción detallada de la medida	Establecer medidas para impulsar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad.
Personas destinatarias	Mujeres PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2026.
Responsable	Equipos de Gobierno de la USAL. Todos los Departamentos y Centros. Todos los Órganos Colegiados y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Acciones positivas.
Indicadores de seguimiento	% Mujeres en puestos de responsabilidad. Medidas implantadas.
Prioridad	Alta

MEDIDA E3.6	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.6. Asegurar que en los procesos de acceso y promoción no se penalicen los permisos y medidas asociadas a la conciliación.
Objetivos que persigue	O.3.1. Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y sean tratadas de manera justa al buscar empleo y al asignar puestos.
Descripción detallada de la medida	Asegurar que en los procesos de acceso y promoción no se penalicen los permisos y medidas asociadas a la conciliación. Especial atención a qué personas disfrutando de excedencias o permisos que han paralizado la actividad profesional puedan participar en estos procesos.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2026.
Responsable	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Estadísticas.
Indicadores de seguimiento	Estadística desagregada por sexo de personas que han accedido y promocionado y su relación con el disfrute de permisos de conciliación.
Prioridad	Media

MEDIDA E3.7	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.7. Asegurar la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	O.3.6. Garantizar el principio de igualdad salarial.
Descripción detallada de la medida	En la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se presentará anualmente el registro retributivo y se analizará la brecha salarial, pudiendo establecer medidas para corregir los desajustes que se identifiquen.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Registro retributivo anual..
Indicadores de seguimiento	Informe de brecha salarial anual con especial atención a los complementos salariales.
Prioridad	Alta

MEDIDA E3.8	
Área de actuación	E3. Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional
Medida	E3.8. Detectar y corregir las situaciones en las que pueda existir discriminación en la carga de trabajo por causa de género.
Objetivos que persigue	O.3.4. Reconocer y abordar los estereotipos y roles vinculados a diferentes categorías de empleo, estableciendo directrices para eliminarlos.
Descripción detallada de la medida	Incorporar en el estudio de clima laboral indicadores sobre la incidencia de la carga de trabajo por causa de género y difundirlo.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2026.
Responsable	Unidad de Evaluación de la Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Estudios.
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados. Nº de estudios difundidos.
Prioridad	Baja

4 | FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL (O4)

Fomentar la involucración del personal en la transformación cultural hacia la igualdad y en la aplicación de las acciones del Plan para la igualdad, a través de programas de formación, divulgación y sensibilización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.4.1.

Implementar actividades de capacitación y concienciación dirigidas a todos los sectores de la universidad.

O.4.2

Integrar el enfoque de género en todas las actividades de formación.

O.4.3.

Reforzar la transparencia y aplicación de las medidas del plan de igualdad para mejorar su implementación.

O.4.4.

Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la labor docente e investigadora.

O.4.5.

Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de investigación.

MEDIDA E4.1	
Área de actuación	E4. Formación y capacitación.
Medida	E4.1. Integrar en los Planes de Formación de la Universidad la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	O.4.1. Implementar actividades de capacitación y concienciación dirigidas a todos los sectores de la universidad.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de los planes de formación con datos desagregados por sexo.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio en 2025.
Responsable	Comisión de Formación. Vicerrectorado de Estudios de Grado y Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Planes de Formación de PTGAS y de Profesorado de la USAL.
Indicadores de seguimiento	Informe datos estadísticos de la formación realizada por sexo, vinculación laboral, tipo de contratación, nº horas, ...
Prioridad	Media

MEDIDA E4.2	
Área de actuación	E4. Formación y capacitación.
Medida	E4.2. Incluir en los Planes de Formación de la Universidad cursos y seminarios sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.
Objetivos que persigue	O.4.2. Integrar el enfoque de género en todas las actividades de formación.
Descripción detallada de la medida	En los Planes de Formación de la Universidad integrar cursos relacionados con la igualdad en el ámbito laboral.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Septiembre 2025.
Responsable	Comisión de Formación. Vicerrectorado de Estudios de Grado y Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Planes de Formación.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de cursos impartidos. Nº de participantes por sexo y perfil. Nº de solicitantes por sexo y perfil.
Prioridad	Alta

MEDIDA E4.3	
Área de actuación	E4. Formación y capacitación.
Medida	E4.3. Formar en perspectiva de género en investigación y docencia.
Objetivos que persigue	O.4.4. Fomentar la introducción de la perspectiva de género en la labor docente e investigadora.
Descripción detallada de la medida	Formar en perspectiva de género en investigación y docencia.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Curso 2025/ 2026.
Responsable	Comisión de Formación. Vicerrectorado de Estudios de Grado y Calidad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Planes de Formación.
Indicadores de seguimiento	Nº y tipo de cursos impartidos. Nº de participantes por sexo y perfil. Nº de solicitantes por sexo y perfil.
Prioridad	Media

MEDIDA E4.4	
Área de actuación	E4. Formación y capacitación.
Medida	E4.4. Fomentar y consolidar la perspectiva de género en los programas de grado, posgrado y doctorado.
Objetivos que persigue	O.4.2. Integrar el enfoque de género en todas las actividades de formación.
Descripción detallada de la medida	En los programas de grado, posgrado y doctorado, continuar fomentando la perspectiva de género incluyendo acciones específicas con contenidos de igualdad.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Vicerrectorado de Estudios de Grado y Calidad. Dirección de Escuela de Doctorado. Responsable de posgrados y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Recursos humanos. Estudio realizado por la Unidad de Igualdad sobre igualdad de género en las titulaciones de la USAL.
Indicadores de seguimiento	Acciones en las que se han incluido contenidos de igualdad.
Prioridad	Alta

MEDIDA E4.5	
Área de actuación	E4. Formación y capacitación.
Medida	E4.5. Promover la perspectiva de género en las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas.
Objetivos que persigue	O.4.5. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de investigación.
Descripción detallada de la medida	En las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas incluir aquellas que integren la perspectiva.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Convocatorias.
Indicadores de seguimiento	Nº de investigaciones que integran la perspectiva de género.
Prioridad	Alta

5 | CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, CÍVICA Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL (O5)

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral y el ejercicio corresponsable de estos derechos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

0.5.1.

Aumentar el número de medidas a disposición del personal de la Universidad de Salamanca dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.

0.5.2.

Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la USAL.

0.5.3.

Visibilizar el impacto de género en las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.

MEDIDA E5.1	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar cívica y laboral.
Medida	E5.1. Elaborar y difundir una “Guía de Conciliación y corresponsabilidad USAL” que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	O.5.2. Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la USAL.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir una “Guía de Conciliación y corresponsabilidad USAL” que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad. En la guía se incluirán buenas prácticas que pueden introducir en su práctica diaria quienes valoran y toman decisiones sobre la concesión de permisos.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Servicios de PDI y PTGAS. Organizaciones sindicales. Área de Comunicación.
Recursos asociados	Guía conciliación y corresponsabilidad. Material de difusión (posters, infografías, etc.).
Indicadores de seguimiento	Guía conciliación y corresponsabilidad. Alcance de la difusión.
Prioridad	Alta

MEDIDA E5.2	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Medida	E5.2. Organizar las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
Objetivos que persigue	O.5.1. Aumentar el número de medidas a disposición del personal de la Universidad de Salamanca dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un Protocolo de reuniones desde la perspectiva de género, que contemple buenas prácticas en la organización de los tiempos, en la modalidad de realización, y otras cuestiones que apoyen una organización eficaz que tenga en cuenta las particularidades personales de quienes participa. También se incluirán medidas para romper los roles y estereotipos de género, así como micromachismo que se reproducen en las reuniones laborales.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Protocolo de reuniones.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de reuniones desde la perspectiva de género.
Prioridad	Media

MEDIDA E5.3	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Medida	E5.3. Permitir que se pueda ajustar los horarios de trabajo según necesidades de conciliación, siempre y cuando se justifiquen adecuadamente.
Objetivos que persigue	O.5.1. Aumentar el número de medidas a disposición del personal de la Universidad de Salamanca dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Descripción detallada de la medida	Permitir que se pueda ajustar los horarios de trabajo según necesidades de conciliación, siempre y cuando se justifiquen adecuadamente.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Servicio de PTGAS y Servicio de PDI.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que han ajustado horarios por necesidades de conciliación por sexo.
Prioridad	Alta

MEDIDA E5.4	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Medida	E5.4. Flexibilizar el horario de los cursos de formación.
Objetivos que persigue	O.5.1. Aumentar el número de medidas a disposición del personal de la Universidad de Salamanca dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Descripción detallada de la medida	Flexibilizar el horario de los cursos de formación.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión de Formación. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Cursos con horarios flexibles.
Prioridad	Media

MEDIDA E5.5	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	E5.5. Regulación del teletrabajo como medida para la corresponsabilidad en los cuidados familiares.
Objetivos que persigue	O.5.1. Aumentar el número de medidas a disposición del personal de la Universidad de Salamanca dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Descripción detallada de la medida	Regulación del teletrabajo como medida para la corresponsabilidad en los cuidados familiares, mediante el establecimiento de unas instrucciones para su concesión y condiciones en las que se desarrolle.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Gerencia. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
Recursos asociados	Acuerdo teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo que han teletrabajado.
Prioridad	Baja

MEDIDA E5.6	
Área de actuación	E5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Medida	E5.6.6. Evaluar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.
Objetivos que persigue	O.5.3. Visibilizar el impacto de género en las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral.
Descripción detallada de la medida	Evaluar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional, mediante el seguimiento de las medidas desagregadas por sexo.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Las personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Estadística de impacto de las medidas de conciliación desagregadas por sexo.
Prioridad	Alta

6 | SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL (O6)

Incorporar una política de salud y prevención laboral con perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.6.1.

Capacitar al personal de las unidades de prevención y salud laboral en igualdad, salud y género, para que puedan integrar este enfoque en su gestión.

O.6.2.

Incluir la perspectiva de género en los exámenes de salud para poder identificar y detectar enfermedades laborales que afecten específicamente a las mujeres.

O.6.3.

Incluir la perspectiva de género en el análisis de las bajas laborales.

MEDIDA E6.1	
Área de actuación	E6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Medida	E6.1. Incluir en la formación de salud laboral y prevención de riesgos, temas que consideren la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	O.6.1. Capacitar al personal de las unidades de prevención y salud laboral en igualdad, salud y género, para que puedan integrar este enfoque en su gestión.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación de las personas que componen el comité de seguridad y salud laboral, así como en las personas representantes de prevención, temas que consideren la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Personas destinatarias	Personal de las unidades de prevención y salud laboral.
Cronograma de implantación	Inicio 2026.
Responsable	Las personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Cursos formación.
Indicadores de seguimiento	Nº de cursos, horas, modalidad, contenidos, desagregados por sexo.
Prioridad	Baja

MEDIDA E6.2	
Área de actuación	E6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Medida	E6.2. Incorporar pruebas específicas en el reconocimiento médico.
Objetivos que persigue	O.6.2. Incluir la perspectiva de género en los exámenes de salud para poder identificar y detectar enfermedades laborales que afecten específicamente a las mujeres.
Descripción detallada de la medida	En las pruebas que se realizan en el reconocimiento médico para el personal de la USAL incluir aquellas que permitan detectar enfermedades o patologías asociadas al sexo.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2026.
Responsable	Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	Reconocimientos médicos.
Indicadores de seguimiento	Pruebas incluidas, personas a las que han practicado las medidas por sexo.
Prioridad	Baja

MEDIDA E6.3	
Área de actuación	E6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Medida	E6.3. Registro bajas laborales desagregadas por sexo y por motivo.
Objetivos que persigue	O.6.3. Incluir la perspectiva de género en el análisis de las bajas laborales.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento estadístico de las bajas laborales por sexo y motivo.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	% de bajas laboral por sexo.
Prioridad	Baja

MEDIDA E6.4	
Área de actuación	E6. Salud laboral y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Medida	E6.4. Garantizar la formación en perspectiva de género del personal técnico específico.
Objetivos que persigue	O.6.1. Capacitar al personal de las unidades de prevención y salud laboral en igualdad, salud y género, para que puedan integrar este enfoque en su gestión.
Descripción detallada de la medida	Realizar formación en perspectiva de género al personal técnico específico.
Personas destinatarias	Personal técnico.
Cronograma de implantación	Inicio 2026.
Responsable	Oficina de Prevención de Riesgos Laborales.
Recursos asociados	Formación.
Indicadores de seguimiento	% de personas formadas por sexo.
Prioridad	Baja

7 | ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA SITUACIONES VULNERABLES

OBJETIVO GENERAL (07)

Evitar y erradicar cualquier forma de violencia laboral basada en el género, asegurando la protección de las mujeres empleadas en la Universidad y brindando apoyo completo a aquellas que son víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

0.7.1.

Formar y concienciar al personal sobre la importancia de combatir la violencia de género para comprender y proteger sus derechos.

0.7.2.

Asegurar los derechos laborales de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género y que forman parte del personal de la universidad.

0.7.3.

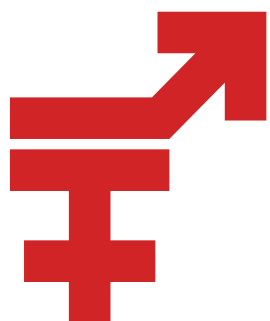
Garantizar que se tomen medidas para promover el avance profesional de las empleadas que han sido víctimas de violencia de género.

MEDIDA E7.1	
Área de actuación	E7. Atención especializada para situaciones vulnerables.
Medida	E7.1. Garantizar que las víctimas de violencia de género no se vean afectadas negativamente por situaciones derivadas de su especial vulnerabilidad.
Objetivos que persigue	O.7.2. Asegurar los derechos laborales de las trabajadoras que son víctimas de violencia de género y que forman parte del personal de la universidad.
Descripción detallada de la medida	Implantar un Protocolo con medidas para la protección y actuación con trabajadoras víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Unidad de Igualdad.
Recursos asociados	Protocolo de actuación para la protección y actuación con trabajadoras víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Informe de resultados.
Prioridad	Alta

MEDIDA E7.2	
Área de actuación	E7. Atención especializada para situaciones vulnerables.
Medida	E7.2. Propiciar el conocimiento del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la comunidad universitaria.
Objetivos que persigue	O.7.1. Formar y concienciar al personal sobre la importancia de combatir la violencia de género para comprender y proteger sus derechos.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de difusión del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la comunidad universitaria, con acciones como envíos, exposición pública, jornadas por departamentos y servicios.
Personas destinatarias	Personal PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Área de Comunicación.
Recursos asociados	Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Acciones de difusión realizadas.
Prioridad	Alta

MEDIDA E7.3	
Área de actuación	E7. Atención especializada para situaciones vulnerables.
Medida	E7.3. Elaboración y difusión de un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral (web, portal transparencia, QR...)
Objetivos que persigue	0.7.3. Garantizar que se tomen medidas para promover el avance profesional de las empleadas que han sido víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral (web, portal transparencia, QR...).
Personas destinatarias	Personal PDI, PI y PTGAS.
Cronograma de implantación	Inicio 2025.
Responsable	Las personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Protocolo de atención a víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de atención a víctimas de violencia de género.
Prioridad	Alta

MEDIDA E7.4	
Área de actuación	E7. Atención especializada para situaciones vulnerables.
Medida	E7.4. Sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres.
Objetivos que persigue	O.7.1. Formar y concienciar al personal sobre la importancia de combatir la violencia de género para comprender y proteger sus derechos.
Descripción detallada de la medida	Organizar acciones dirigidas a sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres, mediante campañas con motivo del 25N, mesas redondas, videos, declaraciones institucionales.
Personas destinatarias	Comunidad universitaria.
Cronograma de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad.
Responsable	Unidad de Igualdad y personas responsables de los servicios que se designen para su implantación.
Recursos asociados	Materiales de sensibilización.
Indicadores de seguimiento	Nº de acciones por tipo y alcance.
Prioridad	Baja



Calendario de actuaciones

 Prioridad alta	 Prioridad baja
 Prioridad media	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E1	Transversalidad de género en la USAL	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E1.1 Asegurar dotación presupuestaria del Plan de Igualdad de la USAL																
	E1.2. Incluir en la redacción de los estatutos de la USAL la transversalidad y la perspectiva de género.																
	E1.3. Integrar la perspectiva de género en la elaboración de normas, en la redacción de documentos oficiales, y en los procesos y manuales de gestión de personal.																
	E1.4. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, en las comisiones técnicas, y en todos los procesos de selección de PDI.																
	E1.5. Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva, en las comisiones técnicas, y en todos los procesos de selección de personal de PTGAS.																
	E1.6. Crear en la RPT de PTGAS laboral al menos dos puestos de trabajo de personal técnico de igualdad para la Unidad de Igualdad.																
	E1.7. En los sistemas de recogida de información que todos ofrezcan los datos desagregados por sexo de la USAL.																
	E1.8. Implementar un sistema de gestión de datos en donde se recojan los indicadores necesarios proporcionados por los diferentes servicios para realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.																
	E1.9. Desarrollar acciones de difusión para la Igualdad y la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la comunidad universitaria.																
	E1.10. Actualizar el Código de Ética y de Buen gobierno de la USAL incluyendo la perspectiva de género.																
	E1.11. Velar por una composición equilibrada en los órganos directivos, de gestión y administración.																
	E1.12. Redactar con lenguaje inclusivo y no sexista la documentación oficial de la USAL.																
	E1.13. Habilitar un Buzón de igualdad																
	E1.14. Priorizar en las mesas de contratación a las empresas o entidades que acrediten disponer de Distintivo de Igualdad de las empresas o cualquier otro reconocimiento en materia de igualdad.																

	Prioridad alta		Prioridad baja
	Prioridad media		

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E2	Sensibilización, visibilización y comunicación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E2.1. Implementar en la página web de la Unidad de Igualdad de la USAL, la navegación interactiva por el Plan de Igualdad, facilitando las búsquedas y el acceso a toda la información que contiene.																
	E2.2. Difundir el contenido del Plan de Igualdad en la comunidad universitaria de la USAL.																
	E2.3. Incorporar la perspectiva de género en las campañas de información y comunicación.																
	E2.4. Visibilizar y potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras de la USAL																
	E2.5. Promover acciones para reducir la desigualdad en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)																
	E2.6. Elaborar un protocolo para evitar sesgos de género en los estudios universitarios.																
	E2.7. Reconocimiento histórico del papel de las mujeres en la USAL																
	E2.8. Promover campañas de sensibilización de cara a la eliminación de la desigualdad y prevención de la violencia de género.																
	E2.9. Elaborar materiales de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la USAL.																
	E2.10. Desarrollar actividades vinculadas a las nuevas masculinidades y la cultura de la no violencia.																

	Prioridad alta		Prioridad baja
	Prioridad media		

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E3	Acceso, condiciones de trabajo y promoción profesional	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E3.1. Asegurar que haya una representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de acceso y promoción profesional.																
	E3.2. Incorporar la perspectiva de género en los baremos de los procesos de selección.																
	E3.3. Incluir como mérito en los baremos la acreditación de cursos de formación impartidos o recibidos sobre igualdad y prevención de la violencia de género.																
	E3.4. Incluir la infrarrepresentación como criterio de desempate en procesos de selección, promoción y concursos.																
	E3.5. Impulsar la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad.																
	E3.6. Asegurar que en los procesos de acceso y promoción no se penalicen los permisos y medidas asociadas a la conciliación.																
	E3.7. Asegurar la igualdad retributiva de mujeres y hombres																
	E3.8. Detectar y corregir las situaciones en las que pueda existir discriminación en la carga de trabajo por causa de género.																

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E4	Formación y capacitación	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E4.1. Integrar en el Plan de Formación de la Universidad la perspectiva de género.																
	E4.2. Incluir en el Plan de Formación de la Universidad cursos y seminarios sobre igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género.																
	E4.3. Formar en perspectiva de género en investigación y docencia.																
	E4.4. Fomentar y consolidar la perspectiva de género en los programas de grado, posgrado y doctorado.																
	E4.5. Promover la perspectiva de género en las propuestas de investigación presentadas a convocatorias públicas.																

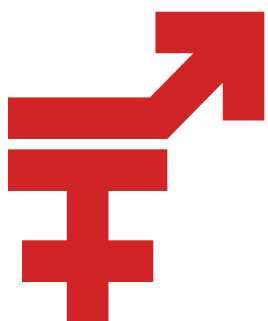
 Prioridad alta	 Prioridad baja
 Prioridad media	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E5	Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar, cívica y laboral	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
E5.1.	Elaborar y difundir una "Guía de Conciliación y corresponsabilidad USAL" que recoja todas las medidas y permisos derivados de la conciliación y la corresponsabilidad.																
E5.2.	Organizar las reuniones de trabajo durante el horario laboral.																
E5.3.	Permitir que se pueda ajustar los horarios de trabajo según necesidades de conciliación, siempre y cuando se justifiquen adecuadamente.																
E5.4.	Flexibilizar el horario de los cursos de formación.																
E5.5.	Regulación del teletrabajo como medida para la corresponsabilidad en los cuidados familiares.																
E5.6.	Evaluar el impacto del disfrute de medidas de conciliación en la carrera profesional.																

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E6	Salud laboral y prevención de riesgos desde la perspectiva de género	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
E6.1.	Incluir en la formación de salud laboral y prevención de riesgos, temas que consideren la perspectiva de género.																
E6.2.	Incorporar pruebas específicas en el reconocimiento médico.																
E6.3.	Registro bajas laborales desagregadas por sexo y por motivo.																
E6.4.	Garantizar la formación en perspectiva de género del personal técnico específico.																

Prioridad alta
 Prioridad baja
 Prioridad media

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2025				2026				2027				2028			
E7	Atención especializada para situaciones vulnerables	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	E7.1 Garantizar que las víctimas de violencia de género no se vean afectadas negativamente por situaciones derivadas de su especial vulnerabilidad.																
	E7.2. Propiciar el conocimiento del protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la comunidad universitaria.																
	E7.3. Elaboración y difusión de un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral (web, portal transparencia, QR...)																
	E7.4. Sensibilizar en la prevención de la violencia contra las mujeres																



Medios y recursos

La USAL se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que los órganos de decisión y gestión autorizarán la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN

La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la persona designada por la Comisión de Seguimiento.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las personas que integran la comisión de seguimiento encargada del seguimiento y la evaluación dispondrán de los espacios y medios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

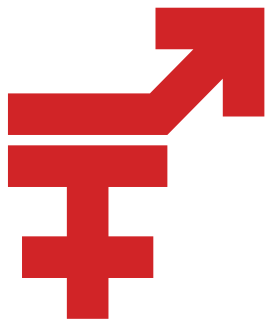
PERSONAL DE LA USAL

Se informará a todo el personal del proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

RECOPILACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los Servicios afectados llevarán el control de las acciones y la recopilación de la información que pondrán a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La Universidad de Salamanca asumirá los gastos de implantación y desarrollo de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.



Sistema de seguimiento y evaluación

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la USAL se realizará por las personas designadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento

- **Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.**
- **Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:**
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el Plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.

- **Tipos de indicadores:**

- Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la organización como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio Plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- c. Cuando una resolución judicial condene a la USAL 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- 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.

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la universidad ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la universidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la universidad como resultado de la implantación del Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la USAL, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura de la USAL.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una **intermedia y otra final**.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el Plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la periodicidad que establezca la Comisión de Seguimiento y Evaluación en su reglamento de funcionamiento, se presentará a dicha Comisión:

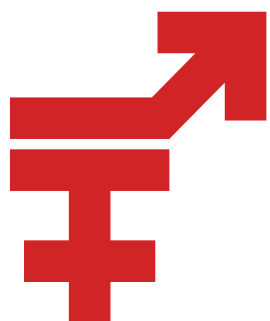
- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Se establecerá el informe anual de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los meses anteriores, para la priorización de medidas. Estas reuniones periódicas pueden coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia a finales de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por esta Comisión.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por esta Comisión.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento y Evaluación recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.



Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento y Evaluación será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Dicha Comisión desarrollará y aprobará un Reglamento Interno de funcionamiento, en el que se establecerá la periodicidad de sus reuniones.

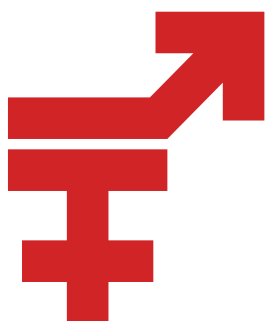
La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará formada por ocho personas.

En representación de la USAL cuatro personas:

- Vicerrectorado de Estudiantes, Inclusión, Igualdad y Compromiso Social.
- Dirección de la Unidad de Igualdad.
- Dos personas designadas por la USAL.

En representación de las organizaciones sindicales con más representación se designarán cuatro personas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación de la USAL aprobará un Reglamento interno de funcionamiento.



Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la USAL se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- 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.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la USAL, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la USAL 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO.

ORDINARIO

En cualquiera de las reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión del Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de la USAL, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir al S.E.R.L.A. y, en su caso, a la Jurisdicción Contencioso-administrativa.



VNiVERSiDAD
D SALAMANCA



Plan de Igualdad

2025-2029