

## Plan de Igualdad de Género

### 1. Introducción

Este Plan de Igualdad de Género tiene como objetivo promover la equidad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género. El compromiso con la igualdad es un principio transversal que debe integrarse en todas las políticas y procedimientos de la empresa, garantizando un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

### 2. Recursos dedicados

La empresa se compromete a:

- Asignar recursos humanos y económicos específicos para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Designar una persona o unidad responsable de igualdad, con formación y experiencia en género, que coordine las acciones y actúe como punto de referencia para la plantilla.
- Garantizar el respaldo institucional de la alta dirección para la efectiva aplicación del plan.

### 3. Recogida de datos y seguimiento

Con el fin de evaluar el impacto y la eficacia del plan:

- Se recogerán y analizarán datos desagregados por sexo/género del personal y, si aplica, de la población estudiantil o usuaria.
- Se establecerán indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar los avances en igualdad de género.
- Se elaborará un informe anual que incluirá resultados, buenas prácticas y áreas de mejora detectadas.

### 4. Formación y sensibilización

La empresa pondrá en marcha acciones de formación y sensibilización para:

- Todo el personal, con especial atención a las personas con funciones de liderazgo o toma de decisiones.
- Abordar los estereotipos y sesgos de género inconscientes que puedan influir en las dinámicas laborales.

- Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la corresponsabilidad.

#### 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y cultura organizativa

Se promoverán políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, tales como:

- Permisos igualitarios para todas las personas, independientemente del género.
- Cultura organizacional que valore la corresponsabilidad y evite penalizar el uso de medidas de conciliación.
- Eliminación de prácticas y expectativas que fomenten una disponibilidad constante incompatible con la vida personal.

#### 6. Equilibrio de género en puestos de liderazgo y toma de decisiones

Con el fin de fomentar una representación equitativa:

- Se impulsará la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno, comités y cargos de responsabilidad.
- Se establecerán metas concretas de representación y acciones positivas si fuera necesario para corregir desequilibrios persistentes.
- Se revisarán criterios de promoción interna para evitar sesgos de género.

#### 7. Igualdad de género en los procesos de selección y promoción profesional

La empresa garantizará:

- Procesos de selección y promoción transparentes, basados en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Siempre que sea posible, comisiones de selección paritarias y formadas en perspectiva de género.
- Revisión del lenguaje y contenido de las ofertas de empleo para evitar sesgos o estereotipos.

#### 8. Integración de la dimensión de género en la investigación

En todo lo que se refiera a aspectos de investigación dentro de la empresa, se promoverá:

- La incorporación del enfoque de género en el contenido curricular y líneas de investigación.

- La inclusión de la perspectiva de género como criterio en la evaluación de proyectos y publicaciones.
- La visibilización de las contribuciones de mujeres investigadoras y profesionales en los distintos ámbitos del saber.

#### 9. Prevención y actuación frente a la violencia de género y acoso sexual

La empresa adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia de género, incluyendo:

- Protocolos claros de prevención, detección y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.
- Formación específica para la identificación y respuesta adecuada ante estas situaciones.

#### 10. Evaluación y revisión

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cuatro años, con revisiones intermedias anuales. Se garantizará la participación del personal en su evaluación, a través de encuestas, grupos de discusión o comisiones paritarias.