



PLAN DE IGUALDAD | MEDIDAS

Fundación Universitat Miguel Hernández
de la Comunitat Valenciana
Plan nº 001/24

8. MEDIDAS

8.1. Acciones para implantar

Tabla 93: Tabla resumen de acciones a implantar

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Selección (acceso al empleo)	1	Formación en igualdad a las personas responsables de la selección y contratación de personal
	2	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades
	3	Revisión de los procesos de selección
Promoción y clasificación profesional	4	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Formación	5	Establecer un plan de formación en igualdad para toda la plantilla
Conciliación y corresponsabilidad	6	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar.
Área de retribuciones y auditoría salarial	7	Realizar un seguimiento proactivo y continuo de la política salarial, de su normativa y su adecuación a normas.
Comunicación, lenguaje e Imagen no sexista	8	Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla
	9	Hacer público el compromiso de la entidad con la igualdad
Prevención e intervención en el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	10	Mantener el sistema de difusión del protocolo de acoso entre la plantilla
Salud Laboral	11	Realizar informes de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Violencia de género	12	Realizar un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO	
ACCIÓN	1 Formación en igualdad a las personas responsables de selección y contratación	
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Junio 2025
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar en igualdad a las personas responsables de los procesos de contratación y selección de personal 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de tres horas de duración al personal responsable de selección y contratación, y a los mandos intermedios llevada a cabo por profesionales especialistas en igualdad de género. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria de la formación que incluya el nº de asistentes desagregado por sexo. • Porcentaje de mandos intermedios asistente. • Porcentaje de personal de selección y contratación asistente. • Información sobre la convocatoria y contenido de la formación. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de selección y contratación. • Mandos intermedios. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa externa de formación. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO.	
ACCIÓN	2	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Fecha	Inicio	Enero 2025
	Finalización	Durante toda la vigencia del plan
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección de personal 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Todas las ofertas de empleo -internas y externas- han de tener incorporado el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas internas publicadas con compromiso/Número total de ofertas internas (informe anual) Número de ofertas externas publicadas con compromiso/Número total de ofertas externas publicadas (informe anual) 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla y plantilla futura 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos internos. Sin coste adicional. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO	
ACCIÓN	3	Revisión de los procesos de selección
Fecha	Inicio	Junio 2025
	Finalización	Revisión anual hasta la vigencia del plan
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar sesgos negativos para las candidatas y candidatos por cuestiones de sexo, estado civil o responsabilidades familiares 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección. • Adecuar los guiones de las pruebas de selección a los principios de igualdad de oportunidades, realizando preguntas que se relacionen exclusivamente con los requisitos del trabajo, de manera que puedan ser utilizados en candidaturas con independencias del sexo. • En las pruebas técnicas vigilar que no se sobrevaloren las habilidades y rasgos identificados socialmente con características propias de uno u otro sexo. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis anual de los procesos de selección en el que se incluya: personas que los han llevado a cabo, aspirantes que se han presentado y personas que han obtenido la plaza. (todos los datos desagregados por sexo) • Preguntas modificadas tras la evaluación de la existentes bajo la perspectiva de género. • Revisión anual de posibles modificaciones en las pruebas estrictamente técnicas. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla y plantilla futura. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • RR.HH. • Gerencia del centro 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos internos. Sin coste adicional. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas publicadas en las diferentes plataformas 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCIÓN
ACCIÓN	4 Realización seguimiento anual de promociones
Fecha	Inicio Abril 2025
	Finalización Anual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de promociones realizadas anualmente desagregadas por sexo, con indicación de la información sobre grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato y jornada. • Primera revisión referente al año 2024 (después informe anual).
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento Personas y Talento
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Remisión del informe a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	FORMACIÓN	
ACCIÓN	5	Planes de formación de Igualdad
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Junio 2025
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Profundizar en la sensibilización a la plantilla en diversos aspectos relativos a la igualdad de género. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Formación en igualdad de tres horas a cargo de personal especializado en la materia con contenidos específicos para la plantilla. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Memoria de la formación que incluya el alumnado asistente desagregado por sexo. Número de asistentes desagregado por sexo y porcentaje de la plantilla que recibe la formación. Información sobre la convocatoria de la formación a la plantilla. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa de formación. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as componentes de la organización. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
ACCIÓN	6	Acceso a la formación a personas con medidas de conciliación
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dar facilidades de formación a personas que han tenido que conciliar con la vida personal para mantenerlas actualizadas profesionalmente. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación reciben información sobre la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar. • Incorporar esta medida al documento de conciliación. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que disfrutan de alguna medida de conciliación que han solicitado acceder a alguna formación. • Número de personas acogidas a medidas de conciliación que han realizado una formación. • Manual o documento de conciliación que incluye esta medida 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Personas acogidas a medidas de conciliación 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Mail con la fecha y contenido de la formación a los/as personas con reducción de jornada 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
ACCIÓN	7	Seguimiento de retribuciones según los requisitos normativos en vigor
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Anual
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar y controlar que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis anual retributivo según los requisitos actuales y evaluar el grado de cumplimiento actual. Corregir y actualizar inmediatamente cualquier tipo de discriminación salarial de género. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Registro retributivo anual Informe corrector en caso de que exista brecha salarial de género 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Personas y Talento. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios. 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
ACCIÓN	8	Difusión del Plan de Igualdad
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Marzo 2025
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar e informar del Plan de Igualdad. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Difundir el Plan de Igualdad a través de la SuperFUMH, la herramienta de comunicación interna de la FUMH. Realizar una charla específica de difusión interna del nuevo Plan de Igualdad durante los dos meses siguientes a su probación. Enviar el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones, junto con la información de bienvenida a la Fundación UMH. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Resumen de la campaña de la difusión del Plan de Igualdad a través de la herramienta de comunicación interna SuperFUMH. Convocatoria de la charla/formación y nº de personas que han asistido. Porcentaje de plantilla que asiste a la charla. Encuesta a toda la plantilla tras un periodo de un año desde la aprobación del plan sobre el grado de conocimiento de la existencia de un Plan de Igualdad. 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar recursos propios 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA	
ACCIÓN	9	Publicitar el compromiso de la Fundación con la igualdad
Fecha	Inicio	Enero 2025
	Finalización	Marzo 2025
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Publicitar el compromiso con la igualdad por parte de la Fundación UMH 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Publicar en la web y en RR.SS. el compromiso de la Fundación con la igualdad y la aprobación del plan de igualdad 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso publicado en la web y en las RR.SS. • Noticia de la aprobación del plan de igualdad 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Clientela. • Sociedad en general. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Comunicación 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar recursos propios 	

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
ACCIÓN	10	Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Fecha	Inicio	Diciembre 2024
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. • Continuar con el sistema para dar a conocer entre la plantilla de la empresa el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión mensual del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de la herramienta de comunicación Super FUMH. • Sensibilización a la plantilla cuando se actualice el protocolo en caso de existir nueva legislación. • Actualización del protocolo. 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo difundido a través de la SuperFUMH, el canal de comunicación interno de la FUMH. • Número de denuncias por acoso sexual o por acoso por razón de sexo que se han presentado (en relación con el periodo anterior a esta medida). (Informe anual). • Realización de un test para conocer el grado de conocimiento de la plantilla acerca de este protocolo. (Al año de su difusión). 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Personas y Talento. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios. • En su caso, personal externo contratado para la formación. 	
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Medios de comunicación habituales con la plantilla 	

FICHA ACCIÓN	
ÁREA	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
ACCIÓN 11	Realizar informes de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
Fecha	Inicio Marzo 2025
	Finalización Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo • Elaborar un informe anual con los datos de siniestralidad y enfermedad profesional desagregados por sexo y categoría laboral. • Informar de estos datos a la comisión de seguimiento del plan de Igualdad.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Informe realizado y facilitado a la comisión de seguimiento para su análisis.
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Administración • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios

FICHA ACCIÓN		
ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	
ACCIÓN	12	Realizar un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género
Fecha	Inicio	Febrero 2027
	Finalización	Permanente
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género 	
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género • Difundir el documento entre la plantilla • Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres de plantilla víctima de violencia de género 	
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación o no del documento realizado • Indicar cómo se ha difundido el documento • Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se les ha ofrecido acompañamiento y/o asesoramiento (revisión anual) 	
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 	
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos propios 	