

Plan de Igualdad

2022-2026

Nombre de la empresa: **UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA TERESA DE JESÚS (en adelante UCAV)**
Fecha: 24 de octubre de 2022

ÍNDICE

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Introducción | 3 |
| 1.1. | Fundamentos del plan de igualdad | 3 |
| 1.2. | Enfoque de gestión | 4 |
| 2. | Ámbito de aplicación | 5 |
| 3. | Vigencia..... | 5 |
| 4. | Transparencia..... | 6 |
| 5. | Compromiso de la alta dirección | 6 |
| 6. | Comisión de Negociadora | 6 |
| 6.1. | Competencias de la Comisión de Negociadora | 7 |
| 6.2. | Funcionamiento de la Comisión Negociadora..... | 7 |
| 6.3. | Confidencialidad | 9 |
| 7. | Plan de Igualdad | 9 |
| 7.1. | Objetivos del plan de igualdad..... | 10 |
| 7.2. | Informe del diagnóstico de situación | 10 |
| 7.2.1. | Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cuantitativa de la plantilla 11 | |
| 7.2.2. | Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cualitativa de la plantilla 12 | |
| 7.3. | Plan de Actuación | 16 |
| 7.4. | Seguimiento y evaluación del cumplimiento | 23 |
| 7.4.1 | Competencias de la Comisión de Seguimiento. | 23 |
| 7.4.2 | Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento | 23 |
| 7.5. | Calendario de actuaciones | 25 |
| 7.6. | Procedimiento de modificación | 25 |
| | Glosario..... | 27 |

1. Introducción

1.1. Fundamentos del plan de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español.

La empresa **UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA TERESA DE JESÚS (en adelante UCAV)** está comprometida con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y por ello ha redactado este plan de igualdad. Este plan garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Este plan de igualdad se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

1.2. Enfoque de gestión

La Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila (**UCAV**) surgió en 1996 bajo la tutela del Obispado de la Diócesis de Ávila.

Su modelo educativo pretende una enseñanza moderna y ágil, adaptada a las demandas sociales y laborales del mundo actual, y a las inquietudes intelectuales de cada alumno.

Cuenta con profesionales de todos los sectores que acercan las necesidades del mundo real para conformar de forma anticipada una formación adaptada a las necesidades laborales. Su compromiso con la sociedad persigue el equilibrio entre la formación y las necesidades del mercado laboral.

Campus

La **UCAV** se encuentra ubicada en la ciudad de Ávila con dos campus en la Calle Canteros y en la Avenida de la Inmaculada. Dividida en la Facultad de Ciencias y Artes, en la de Ciencias Sociales y Jurídicas, y en la Facultad de Ciencias de la Salud. Cuenta con 14 grados oficiales y 16 másteres universitarios oficiales, además de más de 200 títulos propios. Tiene dos centros adscritos: la Escuela Fray Luis de León y la Clínica Mompía.

Gracias a sus más de diez años de experiencia en formación online, ha conjugado su conocimiento en formación presencial y online para desarrollar una herramienta que dé formación flexible.

La **UCAV** es una universidad presencial con más de 10 años de experiencia en formación a distancia. Esta sinergia junto con la transformación digital que ha vivido en los últimos años le ha permitido trasladar una excelente formación a los hogares de nuestros alumnos.

Su metodología permite a los alumnos, tanto presenciales como a distancia, acceder al conocimiento desde cualquier lugar del mundo y en cualquier momento a través de cualquier dispositivo.

El modelo educativo de la **UCAV** se inspira en el humanismo cristiano. Ofrece al alumno una educación integral, uniendo cultura, estudio e investigación, y una alta y sólida formación académica, profesional y humana inspirada en los valores del Evangelio. Pretende una enseñanza moderna y ágil, adaptada a las demandas sociales y laborales del mundo actual, y a las inquietudes intelectuales de cada alumno.

Combina la enseñanza magistral con la participación del alumno en su propia formación mediante:

- Un sistema tutorial, que atiende de forma personalizada las necesidades académicas del alumno.
- Una ratio «profesor/alumno» que permite un trato directo del profesor/a con el alumno.
- Potencia la integración del alumno en una ciudad patrimonio de la Humanidad.

Cuenta con convenios internacionales bilaterales en una quincena de países con más de 60 instituciones de América, Asia y Europa. Así como con más de 1.000 convenios con empresas e instituciones como Accenture, Deloitte, la Escuela Nacional de Policía, Banco Santander, el Consejo General del Poder Judicial, Abogacía Española, la Real Federación Española de Automovilismo, el Centro de experimentación y seguridad vial MAPFRE – CESVIMAP, Michelin, Bosch, Fundación UR Biodiversidad Sostenible o la Unión Internacional

para la Conservación de la Naturaleza (UICN).

La UCAV forma parte de asociaciones y redes como el Consejo de Universidades Españolas, CRUE, la Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC), el Consejo Internacional de Universidades Santo Tomás de Aquino (ICUSTA), Universia o la Conferencia de Rectores de las Universidades del Suroeste Europeo (CRUSOE).

Compromiso social

La **UCAV** traspasa la Muralla para hacer realidad su Responsabilidad Social Corporativa mediante diferentes acciones en las que cada día pone su ilusión y empeño en conseguir una sociedad mejor.

Invierte cada curso más de 600.000 euros en descuentos en matrícula en función de la renta de las familias y más de 100.000 euros al año en becas deportivas.

Desde la formación preuniversitaria del Programa Bachillerato de Investigación y Excelencia con los colegios abulenses hasta la formación postuniversitaria para mayores de 50 años con el Programa Interuniversitario de la Experiencia de Arévalo.

Su misión de cultura y evangelización con el Instituto Berit de la Familia que imparte educación en valores y el reconocimiento fundamental de la familia como el seno matriz en el que cada persona comienza a adquirir sus referencias y valores, con los que guiar su vida.

Su compromiso social ha llegado a todas las asociaciones sociales de Ávila con UCAVILA Social. Una iniciativa colaborativa y solidaria, a través de la cual los alumnos de la Universidad Católica de Ávila y la sociedad abulense en general financiaron proyectos y colaboraron como voluntarios en las diferentes asociaciones sociales de nuestra ciudad.

Su compromiso formativo se extiende a los centros educativos de la Diócesis de Ávila: Pablo VI, Asunción de Nuestra Señora y CFP Juan XXIII.

Este plan de igualdad es el primer plan de igualdad que elabora la **UCAV**.

El plan de igualdad inspirado en el principio básico de igualdad supone el diseño y desarrollo de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que han sido negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores durante reuniones establecidas para tal efecto por la Comisión de Igualdad de la **UCAV**.

2. Ámbito de aplicación

El plan de igualdad de la **UCAV** es de aplicación en todos sus centros de trabajo, por tanto, quedan bajo este alcance todas las personas que trabajan en la **UCAV** sin excepción. A pesar de que el plan de igualdad incluye la totalidad de la empresa, se podrán establecer acciones especiales adecuadas como parte del plan de igualdad a determinados centros de trabajo, cuando así se requiera.

3. Vigencia

La vigencia del presente plan de igualdad se extiende por cuatro años desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

4. Transparencia.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, representación sindical, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

5. Compromiso de la alta dirección

La Dirección al máximo nivel de **UCAV** adopta el compromiso de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, la Rectora de la **UCAV** documenta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la **UCAV**.

De esta forma, el máximo responsable de la **UCAV** reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la gestión de las personas que trabajan en la **UCAV** conforme a la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. Comisión de Negociadora

Para la elaboración del diagnóstico y plan de medidas de igualdad la **UCAV** ha facilitado la creación de una Comisión Negociadora.

La Comisión de Negociadora es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar la elaboración, negociación del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores, o en su defecto, representación sindical.

Las personas que integren la Comisión de Negociadora podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- ✓ Cuando alguna persona desee renunciar voluntariamente a su pertenencia a la Comisión de Negociadora.
- ✓ Cuando alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- ✓ En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la

empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

6.1. Competencias de la Comisión de Negociadora

Entre otras, la Comisión de Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Designación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y definición de sus funciones.
- ✓ Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de la corrección de deficiencias existentes, al comité de empresa en materia de igualdad.
- ✓ Conocer las denuncias, así como las incidencias, quejas o sucesos relacionados con el derecho de igualdad y no discriminación. También sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas y violencia de género. Si fuera requerido por la empresa, la Comisión de Igualdad podría mediar o aportar información para favorecer el tratamiento de cada caso.
- ✓ Participar activamente en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan de igualdad.

6.2. Funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora nombrará, de mutuo acuerdo, a una persona que ostente la presidencia que será la persona encargada de moderar las reuniones y firmar las actas de reunión. La elección del/de la Presidente/a y del/de la Secretario/a recaerá, alternativamente, en miembros de cada una de las representaciones.

Serán funciones de la Presidencia:

- ✓ Convocar y presidir las reuniones, moderando los debates y sometiendo las propuestas a votación.
- ✓ Representar al Comisión Negociadora ante cualquier persona física o jurídica, Administración del Estado, Órganos jurisdiccionales y cualquier otra.
- ✓ Elaborar el orden del día, recabando las propuestas de la Comisión Negociadora.

Serán funciones de la Secretaría:

- ✓ Confeccionar las actas del Pleno, dando fe de su veracidad y contenido, con el visto bueno del/a Presidente/a.
- ✓ Archivar y custodiar la documentación y material de todos los miembros de la Comisión Negociadora.
- ✓ Computar el resultado de las votaciones.
- ✓ Redactar y difundir las convocatorias de las sesiones con el orden del día que previamente le haya notificado el/la Presidente/a.

Las reuniones serán convocadas por el/la Presidente/a del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información necesaria para elaborar y negociar el plan de igualdad.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Negociadora de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Negociadora y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Negociadora y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

6.3. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión Negociadora se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. Plan de Igualdad

A partir del compromiso de la dirección con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se ha creado el siguiente plan de igualdad de la **UCAV** para el periodo 2022-2026. Este plan de igualdad parte de la realización de un diagnóstico de situación. Tanto el diagnóstico de situación, como las medidas establecidas en el plan de igualdad han sido elaboradas y negociadas en el seno de la Comisión de Negociadora. En su conjunto, la garantía de que la **UCAV** hace efectivo el principio de igualdad se articula a través de los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ **Diagnóstico de situación:** se basa en las conclusiones extraídas de un análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas de la empresa en las cuales, a través de segregación por sexos se permite conocer la situación comparada de trabajadoras y trabajadores. El diagnóstico realizado contiene, de acuerdo a las modificaciones aportadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, al menos las materias de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Plan de actuación:** conjunto de medidas propuestas a raíz del estudio del diagnóstico de situación y en el cual se contemplan para cada área de trabajo un objetivo general, y unos objetivos específicos, un calendario, unos responsables, una planificación de ejecución, unas estrategias y prácticas a adoptar, así como unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (indicadores u otros).
- ✓ **Seguimiento y evaluación de cumplimiento:** actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Seguimiento para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del plan de igualdad. Así como las actuaciones realizadas por la Comisión de Seguimiento en relación al planteamiento de ajuste de medidas

establecidas, o propuesta de nuevas medidas de igualdad en caso de ser necesario. Las actuaciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento del plan de igualdad quedan documentadas en las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

7.1. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos generales de este plan de igualdad son:

- ✓ Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo - condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continua, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación interna y externa, salud laboral, prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo-.
- ✓ Favorecer una cultura corporativa y gestión organizativa igualitaria y transversal que alcance a todos los ámbitos y áreas de la empresa.

Para facilitar la consecución de estos objetivos generales se despliegan un conjunto ordenado de objetivos específicos o medidas en el apartado plan de actuación de este documento, que han sido adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tras un proceso de negociación libre el seno de la Comisión de Negociadora.

7.2. Informe del diagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad se ha realizado un diagnóstico de situación donde se recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades en UCAV con el fin de detectar aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa, todo ello se encuentra reflejado en el documento "Informe del diagnóstico de situación".

El periodo de referencia de los datos recogidos en el informe de diagnóstico de situación corresponde con el año completo 2020, es decir, de 01/01/2020 a 31/12/2020; realizado esta recogida entre los días 23 de septiembre de 2021 y 18 de mayo de 2022.

Una vez que se obtuvo toda la información básica, se procedió a la realización del diagnóstico y su análisis entre los días 30 de septiembre de 2021 y 22 de julio de 2022. A continuación, se presenta formalmente a los participantes en la recopilación, selección y análisis de datos para la generación del diagnóstico de situación:

| Nombre y apellidos | Cargo en la empresa |
|--|---------------------|
| D ^a . Lourdes Miguel Sáez | PDI |
| D ^a . Beatriz Jiménez Jiménez | PAS |
| D ^a . Verónica Martín López | PAS |
| D ^a . Virginia Gil López | PAS |
| D ^a . Montserrat Luis Pérez | PAS |
| D. Miguel Ángel Gutiérrez García | PDI |

En función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de situación, se han establecido unas líneas y ámbitos de actuación prioritaria que se exponen en el plan de actuación con una serie de medidas asociadas para el correcto cumplimiento de los objetivos marcados.

7.2.1. Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cuantitativa de la plantilla

- ✓ **Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.**

La **UCAV** tiene una plantilla de 257 personas trabajadoras en el año 2020, distribuidas en un 58% de mujeres y un 42% de hombres. A efectos de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considera composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por tanto, nos encontramos con una distribución de la plantilla equilibrada.

- ✓ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.**

El 93% de la plantilla dispone de un contrato de carácter indefinido con mayor proporción de mujeres. De este 93% de la plantilla, el 75% dispone de jornada completa. Respecto a las personas que disponen de un contrato de carácter temporal, el 95% dispone de jornada completa y con mayor proporción de mujeres.

En cuando a la edad de la plantilla, en el grupo de personas que disponen de un contrato indefinido, se puede apreciar que la edad media es igual o superior a los 40 años. En cambio, en el grupo de personas que disponen de un contrato temporal, la edad media es bastante variada, agrupando a su mayoría de personas en el intervalo más bajo de edad.

En el grupo de los contratos indefinidos, el 44% de las personas llevan más de 5 años de antigüedad en la organización, en cambio, en el grupo de contratos temporales, el 6% lleva menos de un año en la organización.

- ✓ **Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal).**

La distribución de la plantilla se analiza por puesto de trabajo. En el año 2020, la distribución es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO POR SEXO

| | Mujer | Hombre | Total | % Mujer | % Hombre |
|---------------------------------|-------|--------|-------|---------|----------|
| Catedrático/a | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| Profesor/a agregado | 2 | 1 | 3 | 67% | 33% |
| Profesor/a adjunto | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| Contratado/a doctor/a | 46 | 48 | 94 | 49% | 51% |
| Colaborador/a licenciado | 7 | 4 | 11 | 64% | 36% |
| Profesor/a asociado | 21 | 10 | 31 | 68% | 32% |
| Titulado/a superior | 18 | 6 | 24 | 75% | 25% |
| Titulado/a grado medio | 2 | 1 | 3 | 67% | 33% |
| Jefe/a superior | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Jefe/a sección | 2 | 1 | 3 | 67% | 33% |

| | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Jefe/a de negociado | 4 | 0 | 4 | 100% | 0% |
| Oficial 1ª Administrativo | 13 | 1 | 14 | 93% | 7% |
| Oficial 2ª Administrativo | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| Auxiliar administrativo | 10 | 2 | 12 | 83% | 17% |
| Analista | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% |
| Técnico/a de tic | 0 | 6 | 6 | 0% | 100% |
| Operador/a | 9 | 14 | 23 | 39% | 61% |
| Bibliotecario/a | 2 | 0 | 2 | 100% | 0% |
| Encargado/a de servicios generales | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| Técnico/a especialista de oficios | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| Oficial 1ª Laboratorio | 3 | 1 | 4 | 75% | 25% |
| Oficial 2ª Laboratorio | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| Auxiliar de 1ª de Servicios | 0 | 2 | 2 | 0% | 100% |
| Personal de limpieza | 3 | 0 | 3 | 100% | 0% |
| Total general | 149 | 108 | 257 | 58% | 42% |

✓ **Nivel de formación por sexo.**

El 82% de la plantilla dispone de un nivel de estudios de grado superior equivalente al Graduado/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a Superior. Esto es debido a que todo el personal docente debe tener dicho nivel de formación para poder ejercer como tal.

El 12% de la plantilla dispone de un nivel medio de estudios, el 3% de la plantilla dispone de bachillerato y el 3% de la plantilla dispone del graduado escolar.

✓ **Evolución en la promoción y selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.**

No es posible extraer la información acerca de la evolución de la promoción de los últimos años.

✓ **Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.**

La **UCAV** dispone de varios medios de comunicación tanto a nivel interno como a nivel externo. El principal canal de comunicación interno entre los empleados es el correo electrónico a los trabajadores de la organización. Externamente, el canal principal de comunicación es la página web de la organización en el que se indican los principales datos de contacto de la organización y las redes sociales.

La **UCAV** no dispone de una política de lenguaje sexista para la generación de escritos generales y comunicaciones con los trabajadores.

7.2.2. Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cualitativa de la plantilla

Este apartado del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o

desigualdades entre mujeres y hombres.

Para la realización de dicho análisis, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ En relación con la selección: anuncios publicados de ofertas de empleo y entrevistas con el personal interno.
- ✓ Respecto a la promoción: normas de promoción y entrevistas con el personal.
- ✓ En relación con la formación: plan de formación.

La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género. A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas:

✓ **Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

Durante el año 2020 se han producido un total de 59 contrataciones, de los cuales 34 han sido mujeres y 25 hombres. El 34% de los ingresos en el año 2020 se realizaron para el puesto de Contratado/a Doctor, seguidos de Profesor/a Asociado.

Durante el año 2020 se han producido un total de 42 ceses, de los cuales 21 han sido mujeres y 21 hombres. El 45% de las personas han causado baja voluntaria de la empresa, seguido de un 28% de las personas que han cesado de la empresa por fin de obra o servicio.

La **UCAV** no dispone de un protocolo o procedimiento de selección y contratación escrito, pero sí sigue un procedimiento diferenciado en personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS).

La **UCAV** no dispone de información relativa al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años.

✓ **Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.**

A nivel retributivo, la organización ha realizado la valoración de puestos de trabajo de igual valor en función de los criterios establecidos en la legislación estatal de aplicación.

El sistema de remuneración y cuantía salarial de la **UCAV** distingue entre retribución fija y flexible.

A nivel retributivo, la **UCAV** ha justificado las diferencias salariales superiores al +/- 25% en algunos los conceptos salariales. El sistema de retribución y cuantía salarial se compone por una retribución fija en la que todas las personas trabajadoras disponen de un salario de carácter fijo y los conceptos salariales marcados en el convenio.

La auditoría retributiva ha sido realizada por la consultora externa CAVALA Gabinete de Asesoría Empresarial en base a los criterios definidos en el Real Decreto 902/2020. La empresa ha justificado las brechas salariales más altas.

Adicionalmente, se han propuesto una serie de medidas correctoras a realizar, las cuales se describen en la ficha de medida de retribuciones del presente informe.

✓ **Condiciones de trabajo.**

El 77% de la plantilla dispone de un contrato de jornada completa, del cual, el 58% son mujeres y el 42% hombres. Del 23% de la plantilla restante, dispone de un contrato con jornada parcial (58% mujeres y 42% hombres).

El horario depende del tipo de personal, diferenciando entre el PDI y el PAS.

La **UCAV** no dispone de trabajo a turnos.

La **UCAV** no dispone de políticas de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

La **UCAV** cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) cuya modalidad preventiva integra las cuatro especialidades: seguridad laboral, higiene laboral, ergonomía y psicosocial y medicina laboral. La documentación generada por el SPA tiene en cuenta la perspectiva de género y con consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo.

✓ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Durante el año 2020 se han producido un total de 3 excedencias, todas ellas de mujeres.

No se han producido ausencias no justificadas durante el año de análisis.

No hay medidas especiales de conciliación más allá de las reguladas por la legislación vigente actual, así como no dispone de medidas para promover el ejercicio corresponsable. El PDI dispone de flexibilidad de horario y amplios periodos vacacionales. La Dirección atiende a las solicitudes formuladas por el personal del PAS y se analizan con carácter individual.

✓ **Infrarrepresentación femenina.**

La **UCAV** no dispone de datos de distribución de la plantilla por puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para la identificación, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores de los últimos cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

La organización dispone de representación de las personas trabajadoras.

La Comisión de Igualdad que se constituyó el 07 de junio de 2021 es la encargada de realizar el seguimiento del plan de igualdad. La distribución de dicha Comisión es de 5 mujeres y 1 hombre, algunas personas disponen de formación en materia de igualdad.

✓ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

La **UCAV** no dispone de un protocolo prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

✓ **Otras materias del análisis.**

La **UCAV** no ha establecido medidas específicas en materia de violencia de

género más allá de las recogidas en el convenio colectivo y legislación vigente.

La **UCAV** intenta hacer uso de un lenguaje incluyente y no sexista, pero no se dispone de una política al respecto.

La **UCAV** no dispone de criterios o requisitos en materia de igualdad en los procesos de contratación de servicios y relación con personas y empresas proveedoras.

Se ha realizado dos encuestas a la plantilla en materia de igualdad: una a personal directivo y otra al resto de personal. Se ha recibido un total de 14 respuestas del personal directivo y 122 respuestas de la encuesta realizada al resto de personal.

7.3. Plan de Actuación

| FICHA MEDIDA Nº1 | | | | | |
|---|--|---------------------------|---|---|--|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar que el proceso de selección y contratación cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades. ✓ Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 1.1 Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en los manuales de acogida a las nuevas incorporaciones. | Nuevas incorporaciones | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año desde la aprobación del plan | Porcentaje de información repartida (Número de documentos repartidos/ Número de personas de nuevo ingreso) |
| 1.2 Formación especializada en género e igualdad de oportunidades al personal responsable de realizar el proceso de selección y contratación. | Personal encargado de realizar el proceso de selección y contratación. | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Primer año tras la aprobación del plan de igualdad. | Porcentaje de personas que han recibido la formación. |
| 1.3 Elaborar un informe anual con los ingresos y ceses producidos en el año con indicación de la causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y circunstancias personales y familiares. | Personal encargado de realizar el proceso de selección y contratación. | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de selección y contratación |

| FICHA MEDIDA Nº2 | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| FORMACIÓN | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y al personal que realice los procesos de selección y contratación. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 2.1 Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla a través de formaciones y comunicaciones. | Toda la organización. | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Continuo | Porcentaje de personas que han recibido la formación e información. |
| 2.2 Formación especializada en género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo al personal que forme parte de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad. | Toda la organización. | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Primer año tras la aprobación del plan de igualdad. | Porcentaje de personas que han recibido la formación. |
| 2.3 Realizar un informe estadístico anual desagregado por género, categoría profesional, horas formativas, área formativa, horario de impartición y permisos otorgados para la concurrencia de exámenes sobre la formación recibida por la plantilla. | Administración y Gerencia | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe estadístico anual |
| 2.4 Formación especializada en género e igualdad de oportunidades al personal responsable de realizar el proceso de selección y contratación. | Personal encargado de realizar el proceso de selección y contratación. | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Primer año tras la aprobación del plan de igualdad. | Porcentaje de personas que han recibido la formación. |

| FICHA MEDIDA Nº3 | | | | | |
|--|--|---------------------------|---|--|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| RETRIBUCIÓN | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| ✓ Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 3.1 Buscar una herramienta adecuada para realizar el análisis retributivo que complete todas las circunstancias laborales y características de la organización según lo marcado en el Real Decreto 902/2020. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Dirección | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Primer año tras la aprobación del plan de igualdad | Aprobación de la herramienta |
| 3.2 Realizar el análisis retributivo anual según lo marcado en el Real Decreto 902/2020. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad y Dirección | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económicos | Anual | Análisis de la brecha salarial. |
| 3.3 Informar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad del análisis retributivo anual de la organización, así como de las acciones propuestas para reducir las diferencias que pudieran detectarse. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Porcentaje de la comisión que ha sido informada |

| FICHA MEDIDA Nº4 | | | | | |
|--|---------------------------|--|----------------------------|--|---------------------------------------|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Garantizar que en la organización se pueda compatibilizar la vida personal, familiar y laboral. ✓ Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 4.1 Realizar una encuesta de clima laboral en materia de corresponsabilidad y conciliación para poder conocer la satisfacción de la plantilla en este ámbito. | Toda la organización | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año desde la aprobación del plan | Resultado de las encuestas realizadas |
| 4.2 Elaboración de un documento informativo de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, en el que se incluyan los permisos marcados en la legislación vigente y convenio colectivo. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año semestre desde la aprobación del plan | Aprobación del procedimiento. |
| 4.3 Comunicación del documento informativo de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. | Toda la organización. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Anual | Porcentaje de la plantilla informada |
| 4.4 Elaboración de un informe anual con el seguimiento de los derechos de conciliación y corresponsabilidad ejercidos en la empresa por sexo y tipo de contrato. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de conciliación. |

| FICHA MEDIDA Nº5 | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| ✓ Velar por la seguridad de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 5.1 Elaborar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de acuerdo con la normativa vigente. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año desde la aprobación del plan. | Aprobación del protocolo |
| 5.2 Comunicación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año desde la aprobación del plan. | Porcentaje de la plantilla informada |
| 5.3 Formación de la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo. | Comisión Instructora del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económico. | Primer año desde la aprobación del plan. | Porcentaje de la Comisión que ha recibido la formación. |
| 5.4 Formación de la plantilla en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo. | Toda la organización | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos y económico. | Primer año desde la aprobación del plan. | Porcentaje de la plantilla que ha recibido la formación. |
| 5.5 Seguimiento de las denuncias e inquietudes de las personas trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Semestral | Porcentaje de denuncias e inquietudes recibidas. |
| 5.6 Elaboración del informe anual de acoso, con el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de acoso. |

| FICHA MEDIDA Nº6 | | | | | |
|---|------------------------|--|----------------------------|--|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. ✓ Sensibilizar y promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 6.1 Sensibilizar a la plantilla en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | Toda la organización | Administración y Gerencia. | Tiempo de recursos humanos | Anual | Porcentaje de la plantilla informada. |
| 6.2 Difusión de las actuaciones realizadas sobre igualdad y lucha contra la violencia de género. | Toda la organización | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Anual | Número de campañas y/o acciones realizadas. |
| 6.3 Establecer un canal de comunicación interno para resolver dudas en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | Toda la organización | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Continuo | Número de comentarios recibidos y listados de temas tratados. |
| 6.4 Realizar periódicamente encuestas para conocer la opinión de la plantilla sobre temas de igualdad. | Toda la organización | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Tiempo de recursos humanos | Cada 2 años desde la aprobación del plan | Resultado de las encuestas realizadas |

| FICHA MEDIDA Nº7 | | | | | |
|--|---------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción interna. ✓ Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 7.1 Realizar una revisión de todos los nombres de los grupos, niveles y puestos profesionales para que cumplan con un lenguaje incluyente y no sexista. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia. | Tiempo de recursos humanos | Anual | Nº de grupos, niveles y puestos profesionales modificados/Nº de grupos, niveles y puestos profesionales totales |

| FICHA MEDIDA Nº 8 | | | | | |
|---|--|---------------------------|----------------------------|--------------------|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres de la empresa. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 8.1 Elaboración de un informe anual con la distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad en función del sexo. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de infrarrepresentación femenina |
| 8.2 Revisión del equilibrio por sexo de la plantilla y por puestos de trabajo, departamento, y grupo profesional | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Distribución de la plantilla por sexo, puesto de trabajo, departamento y grupo profesional. |

| FICHA MEDIDA Nº 9 | | | | | |
|--|--|---------------------------|----------------------------|--|---|
| ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización. | | | | | |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | |
| Objetivo general | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción interna. ✓ Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos o de responsabilidad, así como en todos los puestos de trabajo en los que se detecte desequilibrio. | | | | | |
| Medidas | Personas destinatarias | Responsable | Recursos asociados | Plazo de ejecución | Indicadores de seguimiento |
| 9.1 Búsqueda de una herramienta o registro adecuado para registrar las promociones. | Administración y Gerencia | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Primer año desde la aprobación del plan. | Implantación de la herramienta o registro de promociones. |
| 9.2 Elaboración del informe anual de evolución de la promoción, indicando el sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de origen, puesto destino, responsabilidades familiares, nivel de formación puesto de origen y nivel de formación del puesto destino. | Comisión de seguimiento del plan de igualdad | Administración y Gerencia | Tiempo de recursos humanos | Anual | Informe anual de promoción. |

7.4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este plan de igualdad de **UCAV** permitirá conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. El órgano encargado de realizar la fase de seguimiento y evaluación del plan de igualdad será la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores, o en su defecto, representación sindical.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de forma programada y facilitará la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan de igualdad tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento de la organización realizará una revisión de todos los indicadores para dar a conocer en qué situación se encuentran las acciones recogidas en este plan, y anticiparse a futuras situaciones que puedan necesitar de la aplicación de alguna medida extraordinaria.

7.4.1 Competencias de la Comisión de Seguimiento.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Análisis de la información recibida por la Comisión Negociadora relativa a la ejecución de acciones del Plan de Igualdad, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia.
- ✓ Revisión del plan de igualdad, cuando sea necesario, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas del Plan de Igualdad, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- ✓ Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Estos informes reflejarán el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas, así como de los avances conseguidos.

7.4.2 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez aprobado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá dos veces al año con frecuencia semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

PLAN DE IGUALDAD

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Para la convocatoria de reuniones extraordinarias podrán ser motivos suficientes los siguientes:

Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.

Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan de igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del plan de igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

7.5. Calendario de actuaciones

A continuación, se presenta el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad:

| | 1º Trimestre | | | 2º Trimestre | | | 3º Trimestre | | | 4º Trimestre | | |
|-----------------|--------------|-------|-------|--------------|-------|-------|--------------|-------|-------|--------------|----------------|----------------|
| | Ene. | Feb. | Mar. | Abr. | May. | Jun. | Jul. | Ago. | Sep. | Oct. | Nov. | Dic. |
| Año 2022 | | | | | | | | | | | I 2.1 I 6.3 | I 2.1 I 6.3 |
| Año 2023 | I 1.2 | I 1.3 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | S | | I 2.1 | I 2.1 | | | S |
| | I 2.1 | I 2.1 | I 3.2 | I 5.6 | I 6.3 | | I 1.1 | I 4.2 | I 5.3 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 |
| | I 2.2 | I 2.3 | I 3.3 | I 6.1 | I 8.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 5.1 | I 5.4 | I 6.3 | I 6.3 | I 5.5 |
| | I 2.4 | I 4.1 | I 3.3 | I 6.2 | I 8.1 | I 5.5 | I 6.3 | I 5.1 | I 5.4 | | | I 5.5 |
| | I 3.1 | I 6.3 | I 4.3 | I 6.3 | I 8.2 | I 6.3 | | I 5.2 | I 6.3 | | | I 6.3 |
| Año 2024 | | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | S | | | | | | E |
| | I 2.1 | I 1.3 | I 3.2 | I 5.6 | I 6.3 | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 |
| | I 6.3 | I 2.1 | I 3.3 | I 6.1 | I 8.1 | I 2.1 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.4 | I 6.3 | I 5.5 |
| | | I 2.3 | I 4.3 | I 6.2 | I 8.2 | I 5.5 | | | | | | I 6.3 |
| | | I 6.3 | I 4.4 | I 6.3 | I 9.2 | I 6.3 | | | | | | I 6.3 |
| Año 2025 | | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | S | | | | | | S |
| | I 2.1 | I 1.3 | I 3.2 | I 5.6 | I 6.3 | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 |
| | I 6.3 | I 2.1 | I 3.3 | I 6.1 | I 8.1 | I 2.1 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 5.5 |
| | | I 2.3 | I 4.3 | I 6.2 | I 8.2 | I 5.5 | | | | | | I 6.3 |
| | | I 6.3 | I 4.4 | I 6.3 | I 9.2 | I 6.3 | | | | | | I 6.3 |
| Año 2026 | | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | S | | | | | | E |
| | I 2.1 | I 1.3 | I 3.2 | I 5.6 | I 6.3 | | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 | I 2.1 |
| | I 6.3 | I 2.1 | I 3.3 | I 6.1 | I 8.1 | I 2.1 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 6.3 | I 5.5 |
| | | I 2.3 | I 4.3 | I 6.2 | I 8.2 | I 5.5 | | | | | | I 6.3 |
| | | I 6.3 | I 4.4 | I 6.3 | I 9.2 | I 6.3 | | | | | | I 6.3 |

*I: Implantación de medidas + el número de referencia de la ficha de medida del apartado 7.3 del presente informe; S: Seguimiento y revisión del plan de igualdad; E: evaluación del plan de igualdad.

7.6. Procedimiento de modificación

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

- Conciliación: se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor “facilitadora” en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.

- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Glosario

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art. 11).

Acoso por razón de sexo: cualquier 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 (LOIEMH, Art. 7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7)

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombre y mujeres.

Comisión de igualdad: equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Datos desagregados por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por género. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, entre otros) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación

comparable (LOIEMH, Art. 6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2.).

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indemnidad frente a represalias: Es un tipo de discriminación por razón de sexo que consiste en cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la

representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva/enfoque de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados ((LOIEMH, Art. 46).

Segregación horizontal: en el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos – servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

Transversalidad: supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Tutela judicial efectiva: La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. Este derecho de tutela judicial a favor de la igualdad será efectivo incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Violencia de género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Violencia doméstica: por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.