

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A.

II PLAN DE IGUALDAD Octubre 2021- Octubre 2025



UNIVERSITAS XXI
Soluciones y Tecnología para la Universidad

Firmado por Consultor/a actuante:

Cristina Maestre González
Agente de Igualdad
Perito Experto en evaluación de conflictos laborales por acoso

Empresa Consultoría: IGUALIA / Grupo SGP

Firma:



Madrid, a 13 de octubre de 2021

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A.

II PLAN DE IGUALDAD Octubre 2021- Octubre 2025



UNIVERSITAS XXI

Soluciones y Tecnología para la Universidad

**Firmado por Comisión Negociadora: PLAN DE IGUALDAD 2021-2025 DE UNIVERSITAS XXI
SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A.**

Representación Organización

Fdo.: Rosa Martín-Borja Fernández

Fdo.: Laura Mengual Pavón

Representación Plantilla

Fdo.: Marina Prieto Torres. (UGT)

Fdo.: Sheila Encinas Sardiña (CCOO)



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	8
1.1.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	8
2.	COMPROMISO DIRECCIÓN.....	7
3.	CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	8
4.	OBJETIVO GENERAL	23
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	23
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad.....	25
6.2.-	Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación	25
6.3.-	Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación	26
6.4.-	Área de retribuciones	26
6.5.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	26
6.6.-	Área de Salud Laboral y Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo.....	26
6.7.-	Área Protección ante la Violencia de Género	27
6.8.-	Área de Comunicación / Uso del lenguaje.....	27
6.9.-	Área de Seguimiento.....	28
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	83
9.	AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN DE IGUALDAD	84
10.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	87



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A.,

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).



- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

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 los países miembro.

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 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 a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a 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 suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

MADRID:

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid.



2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., declara 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y RD 901/2020.



3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora, el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La empresa cuenta con un compromiso para con la igualdad de trato y de oportunidades que ya había sido manifestado en su I Plan de Igualdad. Se ha tomado la determinación de avanzar en ello, siendo evidencia el Informe de Diagnóstico sobre el que se fundamenta el presente II Plan de igualdad.

La empresa dispone de políticas de no discriminación y Código Ético, y de actuaciones de compromiso en este ámbito en las que se alude expresamente a sus políticas de igualdad, por lo que se recomienda el reconocimiento y visibilización del trabajo realizado en la materia.

Se recomienda, actualizar, definir y disponer de política de igualdad para su implementación.

Se revisará la difusión de las prácticas de igualdad con la clientela, proveeduría, así como con otras empresas, y en su caso, serán adaptadas a las necesidades.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., con una plantilla media de **273 personas**, correspondiendo el **35,53% a mujeres** y el **64,47% a hombres**, siendo ésta la distribución proporcional que utilizaremos de referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros.

El **índice de feminización existente** se sitúa en el **0,55**, lo que indica que se trata de una plantilla masculinizada (valor referencia: 1 igualdad).

La **brecha de género de representatividad** es de **-28,94%** en favor de los hombres (valor de referencia de la igualdad: 0%).

De este modo, el resultado en estos indicadores serán los de referencia en los diferentes parámetros de análisis en el presente diagnóstico.

Analizando además por centro de trabajo y unidad organizativa:

Vemos que la mayor parte de la plantilla se concentra en el centro de trabajo de Madrid, manteniendo además ambos centros distribuciones muy similares y adecuadas al criterio.

En el caso de la unidad organizativa de Madrid:



Vemos que existe una mayoría de áreas masculinizadas, aunque también existen áreas feminizadas, siendo estas: Finanzas, RRHH, Secretaría General, UXXI-Integración y UXXI-Recursos Humanos. También vemos áreas con paridad absoluta: Asuntos Generales, Calidad, Equipoux, Relación Clientes Y Comunicación.

Analizando la concentración:

- Las mujeres se concentran en su mayoría en el área UXXI-Académico, presentando porcentajes significativos en las áreas: UXXI-Económico y UXXI-Recursos Humanos.
- Los hombres se concentran en su mayoría también en el área UXXI-Académico, aunque se reparten mucho más entre las áreas: Desarrollo Plataforma, Seguridad, Servicios Técnicos, Soporte, UXXI-Económico.

En el caso de la unidad organizativa de Lleida, nos encontramos con un total de tres mujeres y siete hombres, que se reparten en las siguientes áreas: una mujer en UXXI-Académico, y dos en UXXI-Económico. En el caso de los hombres, un hombre en Dirección General, un hombre en Innovación Tecnológica, dos hombres en UXXI-Académico, y tres en UXXI-Económico.

Respecto al nivel jerárquico:

El índice de feminización arroja una masculinización conforme al criterio en todos los niveles, concentrándose la mayor parte de la plantilla en el nivel de Personal general. No se observan niveles de distribución paritarios en ninguno de los niveles, aunque todos se acercan a estos. En el caso del nivel de Directivos, la distribución se encuentra justo en el margen de 60%-40%.

La brecha de género existente en función de la presencia de mujeres y hombres en cada nivel se muestra a favor de los hombres de manera estable a través de los niveles jerárquicos, haciéndose más prominente a medida que se desciende en la pirámide.

Cuando analizamos la concentración por género en los distintos niveles jerárquicos, vemos que la gran mayoría tanto de mujeres como de hombres se concentran en el nivel de Personal general. Observamos concentraciones similares en el resto de los niveles, destacando mayores porcentajes de concentración de mujeres en los niveles superiores en comparación con la concentración de hombres.

Desagregando el nivel jerárquico:

Vemos que existe paridad en el nivel de Jefes/as de Equipo, así como porcentajes paritarios en el nivel de Comité de Calidad.

Profundizando además en esta distribución:

Vemos áreas feminizadas en los niveles de Coordinadores/as y Personal General, en las categorías: Consultor/a-Coordinador/a, Coordinador/a AAHH, Consultor Técnico Funcional 2, Consultor/a C1, Consultor/a C2, Consultor/a C3, Técnico/a Administrativo/a 2, Técnico/a de Calidad 2, Técnico/a de Comunicación 2, Técnico/a de Finanzas y Contratación 2, Técnico/a de Recursos Humanos 1, y Técnico/a de Recursos Humanos 2.

Si lo desagregamos además por grupo profesional:



- Vemos una brecha de género a favor de los hombres en los grupos Coordinador/a, Técnico/a, y Otros (mto.)
- Vemos una brecha de género a favor de las mujeres en los grupos Funcional y Administrativo/a.
- Vemos niveles paritarios en el grupo Director/a, así como paridad absoluta en el grupo Jefe/a de Equipo.

Respecto a la distribución por departamentos:

Vemos una mayoría de departamentos masculinizados conforme al criterio de la plantilla. Se observan cuatro departamentos con paridad absoluta y cinco feminizados, de los cuales dos tienen solo presencia de mujeres, siendo estos el Área de Recursos Humanos y Secretaría General, labores históricamente asociadas a las mujeres.

Analizando la concentración:

- Las mujeres se concentran en su mayoría en el área UXXI-Académico, presentando porcentajes significativos en las áreas: UXXI-Económico y UXXI-Recursos Humanos.
- Los hombres se concentran en su mayoría también en el área UXXI-Académico, mostrando además concentraciones significativas en las áreas: Desarrollo Plataforma, Servicios Técnicos, Soporte, y UXXI-Económico.

Respecto a la distribución por nivel de estudios:

Nos encontramos con que existe masculinización de todos ellos conforme al criterio de la plantilla.

Observamos que la brecha de género sigue un patrón ascendente desde la masculinización total del nivel de estudios Primarios hasta los niveles paritarios mostrados en el nivel de estudios Universitarios.

Analizando la concentración, observamos que la masculinización absoluta del nivel de estudios primarios que observábamos analizando la distribución no representa ni el 1% de la concentración de hombres dentro del total. En el caso del resto de niveles, vemos que los hombres se distribuyen de manera equitativa entre los estudios Secundarios y Universitarios, mientras que las mujeres se concentran en su mayoría en el nivel de estudios Universitarios.

Respecto a la distribución por antigüedad:

Se observa masculinización de todos los niveles en correlación con el criterio de la plantilla. Solo se observan niveles paritarios en la banda de más de 10 años de antigüedad, correspondiendo a aquella donde se da la mayor concentración de plantilla.

Vemos que la brecha de género genera una distribución ligeramente estable, que se mantiene dentro de la masculinización del criterio de la plantilla, observando la mayor brecha en la franja de 6 meses a 1 año.



Analizando el índice de concentración:

Nos encontramos con que la mayoría de las mujeres y de los hombres se concentran en la banda de antigüedad de más de 10 años, aunque en el caso de los hombres no llega la mitad de estas, mientras que las mujeres superan el 60%. El resto de las concentraciones muestra porcentajes significativos de nuevo para mujeres y hombres en las franjas que van desde el año hasta los 5 años.

Es interesante analizar el nivel de satisfacción con el puesto y la organización, además del entorno laboral o de las condiciones laborales, de aquellas personas que están situadas en las bandas de más de 10 años.

Conviene en profundizar si pudiera existir una correlación entre los tramos de antigüedad con las categorías profesionales y niveles jerárquicos, para identificar si las mayores antigüedades corresponden a puestos de responsabilidad, las medianas a puestos intermedios/técnicos y las de menos a posiciones base.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Sin haber realizado un análisis exhaustivo de la documentación, que se realizará como medida de acción positiva en el Plan de Igualdad, se ha observado que en la comunicación realizada a través de la página web de la empresa se recae en el extenso uso del masculino genérico. El uso del masculino genérico se ha mantenido en las aportaciones cualitativas hechas por la empresa que se describen a continuación.

Los canales de comunicación interna de la empresa son:

- Reuniones
- Presentaciones plantilla
- Correo Electrónico
- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Periódico o revista interna
- Buzón de sugerencias
- Intranet
- Herramientas de gestión interna JIRA, aplicación y repositorios de “Conocimiento” con lecciones aprendidas, información, formación, plataforma de formación Moodle.

Se han realizado campañas de divulgación y sensibilización sobre:

- Desconexión Digital
- Igualdad de Oportunidades
- Seguridad de la Información

La empresa considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se afirma que: Universitas XXI,



está sensibilizada no solo con la igualdad de oportunidades en la empresa, a través del Comité de Responsabilidad Social Corporativa de la Compañía y la Fundación de Universitas XXI, se realizan acciones para colaborar con asociaciones y ONGs.

Algunos de los ejemplos de las acciones que se realizan, son:

- Colaboraciones con Cruz Roja Española, organización de dos donaciones de sangre anuales, donación de fondos económicos.
- Colaboración con ONGs como Ángeles Urbanos, Kyrios,
- Donaciones de material a Coronamakers Lleida y Hortaleza (voluntarios para la realización de pantallas protectoras).
- Donaciones a Médicos sin Fronteras, ACNUR.
- A través de la Fundación Internacional Unviersitas XXI, se desarrollan diferentes acciones, como:
 - Premio científico literario de la Universidad de La Rioja
 - Apoyo educativo a comunidad Nortechón La Guajira
 - Apoyo educativo y empleabilidad para personas IL: KYRIOS
 - Premio buenas prácticas universidades colombianas
 - Premios de innovación y mentorización para trabajos fin de grado
 - Evento Internacional Educación Superior Responsabilidad Social Corporativa
 - Premio profesores innovadores URJC
 - Apoyo ONG Ángeles Urbanos
 - Premio universitario buenas prácticas Igualdad de género
 - Creación comité STEM para orientación estudios áreas científicas

Los mecanismos de comunicación interna de la plantilla con la empresa son:

- Buzón de sugerencias, desde el que pueden acceder desde el portal del empleado y dejar una sugerencia que llega al área de RRHH.
- Anualmente se realizan dos encuestas al 100% de la plantilla:

Encuesta de Clima Laboral: en la que, a través de una empresa externa, se envía un enlace a la encuesta de clima con 58 ítems y campos abiertos, en los que la persona empleada puede opinar sobre la empresa. La media obtenida de satisfacción laboral ha sido de 8,58, sobre 10.

Encuesta de áreas Horizontales: así mismo, se realiza una encuesta sobre el servicio que prestan las áreas horizontales a las personas empleadas, por lo que ellos pueden valorar el trabajo que se realiza desde las áreas de RRHH, Servicios Generales, Finanzas, Comunicación y Marketing, Soporte y Servicios Técnicos, Secretaria General...etc. Las puntuaciones que se obtienen siempre en esta encuesta son una valoración directa del sentir de las personas empleadas en relación al servicio que se les presta.



La participación de ambas encuestas está entre el 73% y 75% de las personas empleadas.

A toda esta información y al buzón de sugerencias puede acceder cada empleado desde el portal del empleado, por lo que la información siempre está disponible para su consulta.

Así mismo todo lo relativo a la normativa laboral o convenio colectivo, también se puede consultar a través del portal del empleado.

- “Campañas de Actividades Propuestas”: Además de las sugerencias, las personas empleadas también pueden proponer “Campañas de actividades” con un planteamiento lúdico, festivo o participativo en el que pueden organizar desde actividades Outdoor, ligas de fútbol concursos para personas empleadas o hijos/as de personas empleadas. Siempre con el apoyo del área de rrhh que brinda presupuesto o capacidad de gestión y organización a los eventos que se proponen.

- Sesiones de Transparencia: mensualmente todos los equipos de la organización en su totalidad se reúnen en las denominadas sesiones de transparencia, donde los responsables de cada área/módulo dan información general de la empresa y de su propio departamento. Se comparten indicadores de rrhh, de economía y finanzas y nivel de servicios de clientes, para que todas las personas empleadas conozcan cómo va la marcha de la empresa, en todas las reuniones se da información y resuelven posibles dudas que la persona empleada pueda tener.

Se considera que la plantilla los utiliza a menudo, ya que “desde el área de RRHH y desde la dirección de la empresa, se promueve una relación abierta y cercana con todas las personas empleadas, con transparencia, el objetivo para el área es que la persona empleada se sienta en el centro de los procesos de rrhh. Todos los directivos y mandos intermedios están muy cercanos a la situación de los equipos de la Compañía.”

PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Analizando los datos cuantitativos de la selección y contratación en los últimos años en UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., observamos que existe una masculinización constante en la mayoría de las áreas y niveles, así como de manera global, lo que sin duda ha contribuido al mantenimiento de la composición actual de la plantilla.



Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se detecta que, tanto en el último año, como en los años anteriores, la promoción ha estado masculinizada conforme al criterio de la plantilla, detectando diferencias de género en el caso de las promociones por categoría. También se observa una progresión tendente a niveles paritarios en las promociones retributivas sin cambio de categoría. No parecen detectarse sesgos de género conscientes en los procedimientos cualitativos de promoción.

Deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

FORMACIÓN

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., cuenta con un plan de formación.

“En el diseño del Plan de Formación intervienen varias áreas o módulos, obteniendo diferentes tipos de formación, en relación con el área prescriptora. Todos estos tipos de acciones de formación y su detección se encuentran descritos en el procedimiento de formación, definido por el área de RRHH. De cara a organizar y realizar la detección de necesidades, se recogen diferentes tipos de funciones en relación a las personas de la Compañía que las prescriben. El proceso de detección y configuración del Plan de Formación se realiza desde el área de RRHH, se controlan asistentes, coordinan formaciones, evaluaciones de las acciones. Así mismo se realiza un seguimiento trimestral de las acciones realizadas.

- Formación Estratégica: para detectar esta necesidad de formación se recurre a la dirección de tecnología de la empresa o dirección de planificación y producción. Ambos



miembros del comité de dirección son las personas que junto con el CD marcan la estrategia tecnológica en la evolución del producto, evolución tecnológica de la empresa, por lo tanto, son quienes marcan las líneas maestras sobre las que se trabajará el Plan de Formación.

- Formación Corporativa, prescrita por directores áreas horizontales: Cada director de área horizontal (Área Calidad, RRHH, Finanzas, Comunicación y Márquetin, Servicios Técnicos, Desarrollo de Plataforma e Innovación Tecnológica), a su vez pueden prescribir formaciones para las áreas de producción o de carácter general. La formación que ellos pueden prescribir se orienta al desarrollo de las personas empleadas, a nivel técnico, competencial o procedimental.

- o Ejemplo de estas formaciones, son las creadas por el área de RRHH en comunicación, liderazgo, programas de desarrollo de líderes y mandos intermedios.

- o Desde el área de Calidad en colaboración con la dirección de planificación se ha formado en metodologías de trabajo Agile a gran parte de las personas empleadas con carácter transversal.

- o Desde el área de SSTT se forma en la actualización de procesos y BBDD de clientes a las áreas de producción.

- o Desde el área de Desarrollo de Plataforma, se forman a otros técnicos a nivel interno, en nuevas tecnologías de desarrollo y servicios (para mejorar el desarrollo de nuestro ERP).

- Formación del área o módulo: de manera local, un módulo (departamento de la empresa) puede solicitar formación interna/externa para sus colaboradores, orientada a la mejora de las tareas, actualización tecnológica o necesidades competenciales, como formaciones en gestión de la comunicación.

- Formación solicitada por las personas empleadas: a nivel interno, Universitas XXI, dispone de una herramienta de gestión de la formación que ayuda a la coordinación de los cursos y a la detección de necesidades. Las personas empleadas libremente pueden solicitar formación adecuada a su puesto justificando la necesidad para que sea estudiada por sus responsables y el área de RRHH.

- Durante el proceso de evaluación del desempeño realizado en Junio-julio y diciembre (semestral), las personas empleadas en la reunión con su responsable directo hacen revisión de las competencias, conocimientos técnicos que tienen, áreas de mejora...etc., trazan un plan de acción orientado al desarrollo del colaborador en el cual pueden solicitar formaciones que les ayuden a la mejora en su puesto y en su desarrollo profesional.

Tipo de formación ofrecida.

- Especialización Técnica
- Desarrollo de carrera
- Formación genérica
- Transversal



Se indica que: “Las formaciones no van dirigidas a un género concreto, sino a perfiles profesionales, por lo que en función del perfil profesional y la necesidad se envían a las personas a la formación. La formación es obligatoria y siempre dentro de la jornada laboral, En el caso que existan asistentes con reducción de jornada, los horarios de impartición se adecuan a una franja horaria común que garantice la asistencia de todas las personas convocadas.”

Difusión.

“Los cursos de formación pueden ser vistos por los participantes en la plataforma de gestión de la formación JIRA, una vez que son convocados, tienen acceso a las formaciones, contenidos, fechas y temarios.”

Criterios de selección participación.

“En función del perfil profesional y la necesidad de participar en una tarea, o proyecto, se eligen a los participantes, son los responsables directos o directores de área módulo quien incluye a los participantes en las acciones formativas.”

Carácter de la formación.

La formación es obligatoria y se imparte siempre dentro de la jornada laboral.

Siempre y cuando se adecue el contenido de la formación a sus tareas y funciones, podrá solicitarla, pero debe estar relacionada con su puesto y debe aplicar los conocimientos adquiridos en la misma.

“No se imparten cursos fuera del horario laboral. Excepto los Masters a los que pueden asistir algunas personas de la empresa, que el horario no depende de Universitas XXI. Estos cursos se subvencionan en el 100% del coste para las personas empleadas.

Para las certificaciones en metodologías Ágiles, dos personas de la empresa se han certificado para poder formar a todo el personal de la Compañía que ocupase los roles de Product Owner, Scrum Master y Architect. El examen correspondiente a la certificación lo realizan on-line en la plataforma externa que gestiona la empresa certificadora Safe.”

Además de esto, la empresa se asegura de que todas las personas tengan la posibilidad de acudir a las formaciones, estableciendo horarios que sean compatibles con aquellas personas que se encuentren en jornada reducida.

No se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. “Todas las formaciones que se imparten en la empresa están relacionadas con los puestos de trabajo, bien desarrollando los conocimientos necesarios o bien desarrollando las competencias que requiere el puesto. Así mismo se imparte formación en otros temas, como Seguridad y acceso a información y Desconexión Digital.”



“Se imparte formación en igualdad de oportunidades a todas las personas que se incorporan a la empresa desde el año 2019. A las personas empleadas que ya estaban en la empresa también se les formó.

En el caso de las nuevas incorporaciones, se imparte On-line, que fue instaurada tras la implantación y socialización del Plan de Igualdad de la empresa en el año 2018.”

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Analizando la distribución de la plantilla por nivel jerárquico con responsabilidad, observamos que en el total presenta una masculinización que se aleja del criterio al encontrarse dentro de niveles entendidos como paritarios y muy cercano a la paridad absoluta. Analizando cada nivel, vemos que todos ellos cuentan con niveles paritarios a excepción del Comité de Dirección, el cual está fuertemente masculinizado. En el caso del nivel Jefes/as de Equipo, observamos paridad absoluta.

Partiendo de una base con una plantilla masculinizada, se podría decir que parece que las mujeres no tienen dificultades a la hora de acceder a puestos con responsabilidad.

Se recomendaría correlacionar esta información con el análisis de la promoción y antigüedad para poder determinar si existe evidencias del llamado “techo de cristal”, barrera invisible que impide la promoción y presencia de mujeres en los niveles con mayor cota de responsabilidad.

Se recomienda también un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa, así como los procedimientos de promoción y el acceso a la misma.

POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Se observan una mayoría de bandas salariales masculinizadas en el análisis retributivo, aunque la mayoría de los grupos profesionales se presentan feminizados en el análisis de brecha salarial, sobre todo en las que no reflejan compensaciones salariales. Ninguna de las desviaciones supera el 25%.

Respecto a los resultados de la auditoría retributiva, se señalan los siguientes aspectos:

Interpretación de los resultados

Las variables proporcionadas permiten comprender el 88.7% de la variabilidad retributiva de la Organización ($R^2 = 0.887$).

Estimamos también, tanto la *mediana condicional*, a través de la regresión cuantílica (*Quantile Regression*), como la *media condicional robusta* mediante una regresión lineal *robusta* (*Robust Linear*). En este punto, la idea principal es poner el foco en la variable Género, con el fin de comprobar si su coeficiente varía en función del modelo. En caso de que el coeficiente de la variable Género no se mantenga relativamente constante en todas las modelizaciones, nos indicaría la existencia de valores atípicos.

Calificación Final de la Auditoría Retributiva



Indicador Descripción Compañía/Sociedad Mercantil UNIVERSITAS XXI Soluciones y Tecnología para la Universidad, S.A.(A-80897770)

Fecha 2021-08-06

Número de empleados 286, de los cuales 102 son mujeres (35.7%) y 184 son hombres (64.3%)

Componentes retributivos analizados Retribución Fija Pactada/Convenio al 100% + retribución variable target/potencial

Brecha Salarial Promedio 3.5% (-1314€). La retribución promedio de las mujeres es un 3.5% respecto a la de los hombres

Brecha Salarial Mediana -0.4% (130€). La retribución mediana de las mujeres es un -0.4% respecto a la de los hombres

Transparencia retributiva La práctica retributiva es transparente. El 88.7% de su variabilidad retributiva puede ser explicada por las variables disponibles

Impacto de Género ajustado El impacto promedio del Género, teniendo en cuenta las características personales, y de los puestos ocupados, es de un 0%

Precisión del impacto de Género La variable Género se desecha en en la selección automática. P valor: desechado

Calificación A La variable Género no es un determinante de la práctica retributiva

Leyenda de Calificaciones Descripción

A La variable Género no es un determinante de la práctica retributiva

B Impacto de Género dentro del margen de tolerancia

C La variable Género es un determinante de la práctica retributiva

Note:

Las conclusiones expuestas, son transversales, y no pueden extrapolarse a casos aislados

Recomendaciones y Plan de Acción para incluir en el Plan de Igualdad

Recomendamos la definición de la filosofía de la compensación, que deberá materializarse mediante el diseño de una política retributiva, transversal y escrita, que cumpla con los criterios de equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad financiera. El plan de acción debería identificar los puntos críticos; es decir, situaciones aisladas (profesionales individuales o colectivos concretos), que se hayan identificado como **riesgos de equidad**, poniendo el foco, especialmente, en el género femenino. Los parámetros estadísticos presentados deberían servir de indicadores (KPIs) para medir el progreso, en el medio y largo plazo.

CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

No se observan diferencias significativas en las distintas modalidades de trabajo respecto a turnos o jornadas, aunque sí se detecta una mayor presencia de mujeres en labores entendidas tradicionalmente como femeninas.



Se observa una masculinización de las bajas totales según el criterio, encontrando feminizada solo la baja por despido, por lo que sería conveniente establecer los motivos de estos.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

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

Las medidas de conciliación presentes en UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A. son:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo
- Implantado en la empresa la retribución flexible, con la opción para la persona empleada de incorporar el cheque guardería dentro de la retribución flexible y tener rebajas fiscales.

Sobre quiénes utilizan más las medidas, se indica:

Al cierre del año 2020, hay un mayor número de mujeres que solicitan la reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos/as, no obstante, se aprecia que las personas de género masculino también solicitan la reducción con un 25,64% del total de personas que lo solicitan.

Sobre quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos:

“En el caso del permiso de lactancia, lo han solicitado más hombres que mujeres. Los permisos de guarda legal por cuidado de hijos/as son solicitados en mayor medida por personas de género femenino. La empresa no ha realizado ninguna acción en este sentido, ya que es el propio empleado quien en relación a su situación personal y flexibilidad, solicita la reducción.”

Se observa un mayor uso de medidas de conciliación por parte de las mujeres, aunque sus responsabilidades familiares analizadas sean similares a las de los hombres. Además, se reconoce un uso exclusivo de las mujeres de las bajas y excedencias por cuidados de hijas/os.

Se recomienda realizar campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos.

SALUD Y RIEGOS LABORALES, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existencia del plan de prevención de riesgos laborales: UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., cuenta con un plan de prevención de riesgos



laborales, aunque no se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral

Evaluación de los riesgos con perspectiva de género: En la evaluación de riesgos se tiene en cuenta los estados de embarazo y lactancia.

Existencia de formación e información sobre la prevención de riesgos laborales genérica y con perspectiva de género: No se ha obtenido información sobre la existencia de formación e información sobre la prevención de riesgos laborales en UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A.

Otras medidas de prevención, denuncia y sanción del acoso sexual o por razón de sexo:

UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A. informa de que no se han realizado estudios para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual. Sin embargo, sí que se cuenta con un protocolo de actuación en caso de acoso sexual. La empresa indica:

“Para intervenir sobre este tipo de situaciones, UNIVERSITAS XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad se comprometió a crear un “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” que garantice que un órgano independiente (el Órgano de Cumplimiento Normativo) se encargue de la recogida de información, investigación y valoración de cualquier denuncia recibida a través de los canales establecidos en el protocolo.

Todas las posibles acciones emprendidas por el Secretario General de UNIVERSITAS XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad deberán ser reportadas a la Dirección de Recursos Humanos para que, a la vista de los resultados de la investigación, se establezcan las sanciones oportunas.

Todos los directivos y mandos intermedios de la organización deberán velar por garantizar que este tipo de conductas no se lleven a cabo en el seno de la Compañía, por lo que deberán alertar al Órgano de Cumplimiento Normativo ante cualquier situación que perciban con las personas empleadas.

Con respecto al protocolo y su funcionamiento, se detalla lo siguiente:

Las quejas o denuncias podrán comunicarse utilizando los medios disponibles para la comunicación de incumplimientos normativos:

- Enviando un correo electrónico a la dirección: cumplimiento@universitasxxi.com.
- Personalmente, mediante la presentación de carta o nota interna al OCN.
- Personalmente, mediante la presentación de carta o nota interna a la Dirección de Recursos Humanos, quien trasladará la información al OCN.

El OCN y la Dirección de Recursos Humanos trabajarán conjuntamente en la aplicación de las medidas dispuestas en el presente protocolo.

Requisitos de las comunicaciones

La comunicación contendrá en la medida de lo posible, la siguiente información:



- Identificación del denunciante.
- Identificación del denunciado.
- Descripción de los hechos denunciados.
- Documentación adjunta a la comunicación.
- Comentarios.

No se aceptarán denuncias anónimas.

Evaluación de la comunicación

Una vez que el OCN reciba la comunicación, se acusará recibo al informante y se procederá a su evaluación, tomando la siguiente decisión:

- Admisión de la comunicación presentada, por apreciar hechos o conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Inadmisión de la comunicación, por no apreciar conducta o hecho constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de que se aprecien otro tipo de irregularidades, se pondrán en conocimiento del departamento correspondiente.

En caso de admitir la comunicación, el OCN comunicará al informante su decisión y abrirá el correspondiente procedimiento de investigación interno.

No se tendrán en consideración aquellas comunicaciones que no se planteen por escrito, que no contengan los datos de identificación o que no contengan la relación de hechos. Se garantizará la confidencialidad de los datos identificativos de la persona que realiza la comunicación, salvo expreso consentimiento de la misma.

Procedimiento de investigación

El procedimiento se puede iniciar por las siguientes vías:

- Por recepción de una denuncia, a través de los canales establecidos al efecto.
- De oficio, siempre que se ratifique la conducta por parte de la presunta víctima.

El procedimiento de investigación se llevará a cabo con la mayor celeridad posible y de acuerdo con lo contemplado en el protocolo correspondiente, con las matizaciones específicas que puedan establecerse para estos casos.

En caso de especial gravedad, el OCN podrá proponer medidas cautelares que pueden incluir la inmediata separación entre la persona denunciante y la persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de aquella. En este caso, se tendrán en cuenta especialmente las necesidades de la víctima.



El denunciado recibirá comunicación sobre la denuncia en un plazo máximo de 5 días desde su recepción, para que realice las alegaciones oportunas.

El OCN, tras la investigación de los hechos, redactará sus conclusiones y se procederá conforme a los protocolos establecidos o que se establezcan al efecto.

Régimen sancionador

Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo se consideran faltas muy graves y están tipificadas como delito en el Código Penal. En caso de producirse dichas conductas se tomarán las medidas disciplinarias y sancionadoras correspondientes.

No obstante, la persona denunciante, en cualquier momento, podrá acudir a la vía jurisdiccional y ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. La existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto suspenderá automáticamente la aplicación del presente Protocolo.

Conservación de la información

El OCN está obligado a conservar las comunicaciones recibidas, los informes de investigación, el material probatorio obtenido, así como los informes periódicos y/o puntuales emitidos. Esta información se conservará durante 10 años, manteniendo en todo momento su carácter confidencial.

En particular, se conservarán, para su eventual uso en toda investigación o análisis en caso de iniciarse una investigación por un órgano administrativo, judicial, Ministerio Fiscal, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas u organismo análogo o con funciones investigadoras, los documentos o registros que acrediten adecuadamente los hechos comunicados.

La información se almacenará en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos que garanticen su integridad, confidencialidad, la correcta lectura de los datos, su no manipulación y su adecuada conservación y localización, sin perjuicio de que también puedan ser almacenados en papel.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No hay conocimiento en la empresa de situaciones que pudieran verse afectadas por esta lacra. Por lo que se propone el diseño, elaboración e implementación de procedimiento para abordar este ámbito en la línea planteada.

Difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de la empresa.

MOVILIDAD

Se indica que UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., no dispone de un plan de movilidad.



Se recomienda la incorporación al sistema de indicadores de observancia de la realidad para actualización del diagnóstico de situación respecto al Plan de Movilidad en la fase de seguimiento del Plan de Igualdad.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, UNIVERSITAS XXI, volvería a contactar con los sindicatos más representativos mediante Burofax, tal y como se hizo para la conformación de la comisión negociadora en el mes de enero de 2021, y así se hace constar en el acta del 28 de abril de 2021. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Comunidad de Madrid. Madrid: 263 personas en plantilla
- Cataluña. Lleida: 10 personas en plantilla.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante cuatro años. Previa a la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.



6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de acceso al empleo: selección y contratación.
- 6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación.
- 6.4.- Área de Retribuciones.
- 6.5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.6.- Área de salud laboral y acoso sexual / acoso por razón de sexo.
- 6.7.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.8.- Área de comunicación / uso del lenguaje.
- 6.9.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

Es decir:

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-



6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial	AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1.- Elaborar documento de política de igualdad.
		A.P.1.2.- Comisión de Seguimiento de Igualdad (C.I.) y su funcionamiento
		AP.1.3.- Reglamento de funcionamiento de la C.I.
		A.P.1.4.- Formar y acreditar en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.
		A.P.1.5.- Designar Agente de Igualdad
		A.P.1.6.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.
		A.P.1.7.- Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios.
		A.P.1.8.-Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad.
		A.P.1.9.- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.
		AP.1.10.- Actualizar la Política de Responsabilidad Social Corporativa/ Código ético/Código de Conducta

6.2.- Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades	AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	A.P.2.1.- Valoración desde la perspectiva de género de la descripción de puestos de trabajo.



6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	AP 3.- MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	A.P.3.1.- Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por categoría profesional.
		A.P.3.2.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.
		A.P.3.3.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.
		A.P.3.4.- Acción Formativa en género/diversidad para Mandos Intermedios y Comisión de Seguimiento de Igualdad

6.4.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	AP 4.1.- MEDIDA BRECHA SALARIAL	<p>A.P.4.1.- Registro retributivo anual</p> <p>A.P.4.2.- Elaboración del sistema y Política Retributiva a nivel Corporativo.</p> <p>A.P.4.3.- Obtención de la Certificación ABS QE de Auditoría Retributiva y mantenimiento de esta, a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.</p>

6.5.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.</p> <p>A.P.5.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.</p>

6.6.- Área de Salud Laboral y Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	AP6: MEDIDA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.6.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón		A.P.6.2.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.



de Sexo.		A.P.6.3.- Realizar formación de la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.6.4.- Creación de una Comisión de Acoso que de verificación del procedimiento de Acoso
		A.P.6.5.- Creación de un procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo.
		A.P.6.6.- Revisión para actualización del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, y difusión a toda la plantilla
		A.P.6.7.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. A.P.6.8.- Creación de un canal de denuncias específico.

6.7.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AP 7: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>A.P.7.1.- Elaboración de una Guía Práctica para la gestión de la VG en la empresa y difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.</p> <p>A.P.7.2.- Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de V.G. y su difusión.</p> <p>A.P.7.3.- Creación Comisión de Asistencia en casos de V.G.</p>

6.8.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	AP 8: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	<p>A.P.8.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad.</p> <p>A.P.8.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión.</p> <p>A.P.8.3.- Formación al personal en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo.</p>



		A.P.8.4.- Elaborar un procedimiento de comunicación en materia de igualdad de la Comisión de Igualdad.
Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas de la empresa desde la perspectiva de género		<p>A.P.8.5.- Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/Lenguaje inclusivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Web - Comunicaciones a la plantilla - Campañas comunicación Clientes.

6.9.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP 9: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	<p>A.P.9.1.- Control de la Formación</p> <p>A.P.9.2.- Control de la Selección</p> <p>A.P.9.3.- Entrevista de Salida</p> <p>A.P.9.4.- Control de las bajas de la empresa</p> <p>A.P.9.5.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad</p> <p>A.P.9.6.- Auditorías internas de seguimiento del plan de igualdad y del cumplimiento normativo.</p>



7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de esta organización, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - de resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.



- De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Seguimiento de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.



AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Actualizar documento de Política de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un documento Corporativo con la Política de Igualdad de la empresa. Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa / RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la Plantilla desde el área de RRHH y se podrá acceder al documento desde SharePoint Corporativo del área de RRHH.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección - Comunicación y Publicación del documento a la Plantilla.
Temporalización	Tercer trimestre 2021.
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.2

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia de la Comisión de Seguimiento de Igualdad (CI) y su funcionamiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Constituir formalmente la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Aportar el acta de constitución de la misma, competencias y reglamento de funcionamiento. La plantilla debe conocer de su constitución y finalidad. La Comisión de Seguimiento de Igualdad deberá tener una portavocía, que se recomienda sea el/ la Agente de Igualdad, que será asignada a la dirección de RRHH, con objeto de que pueda trasladar a la Dirección el avance de las negociaciones y la puesta en marcha del Plan. Realizará reuniones periódicas y su principal objetivo será asegurar la correcta implantación del Plan de Igualdad, así como atender las diferentes necesidades de la plantilla.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad / RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión a través del soporte que la CI decida a toda la plantilla.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad. - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Seguimiento de Igualdad en relación a las reuniones realizadas. 		
Temporalización	Segundo trimestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

S DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3

ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia del reglamento de funcionamiento de la CI.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad / Agente de Igualdad
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad / RRHH
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la Constitución de la misma a toda la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento - Nº comunicaciones realizadas con carácter Corporativo.
Temporalización	Según cronograma negociado
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

S DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.4

ACCIÓN POSITIVA: Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.I.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Acreditar por parte de cada integrante de la C.I. la formación en la materia realizada.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad / RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Partida presupuestaria Presupuesto Plan de Igualdad		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Acreditación obtenida en la formación realizada		
Temporalización	De manera inmediata a su constitución.		
Control y seguimiento	Agente de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

E ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5

ACCIÓN POSITIVA: Verificar designación Agente de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Debe existir el perfil de Agente de Igualdad encargado de liderar todo el proceso de integración e implantación del principio de igualdad en la empresa.

Es la Dirección de la empresa quien designa a la persona, para ello mediante acta de nombramiento/designación y aceptación.

Personas destinatarias	Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad / RRHH		
Coordina	Dirección RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia de este perfil a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Acta de designación/nombramiento - Y comunicación a la Plantilla 		
Temporalización	Segundo semestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.7

ACCIÓN POSITIVA: Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad/Convenios

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desde la Comisión Negociadora ya se asignó la responsabilidad de registrar y presentar el Plan de Igualdad y toda la documentación necesaria para ello, conforme a los criterios establecidos por la normativa vigente relativa a inscripción, registro publicación en Planes de Igualdad tanto a nivel de CCAA como estatal.

Dicho registro se comunicará a todo el personal.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Rosa Martín-Borja; Ana Belén Marín Tamallo.		
Coordina	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla vía email y la Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Indicadores	- Comprobante de registro del Plan de Igualdad de la empresa		
Temporalización	Segundo trimestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad.		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.8

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación al departamento e finanzas, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero /Dirección General		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará según establezca la Comisión de Seguimiento de Igualdad.		
Indicadores	- Asignación presupuestaria anual e inclusión del seguimiento de presupuestos del área de RRHH		
Temporalización	Asignación del presupuesto y seguimiento trimestral con el área Finanzas.		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD



AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombres por categoría profesional.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecer indicadores que proporcionen el porcentaje de hombres y mujeres por categoría profesional y facilitarlos a las personas responsables de la toma de decisión en las incorporaciones de candidaturas en los procesos de selección y/o promoción profesional.

El objetivo de estos indicadores es que en aquellas promociones profesionales y/o selecciones en las que en el puesto a cubrir exista una desigualdad patente entre mujeres y hombres, se tenga en cuenta la busca de la paridad, por lo que, con las mismas capacidades, se dé prioridad al infra-representado.

Personas destinatarias	Colectivo que participa en los procesos de selección (Directores, Jefes de Equipo)		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de indicadores cuantitativos - Nº de mujeres y hombres responsable toma decisiones 		
Temporalización	Segundo semestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

DAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa.

Garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, siendo un ambiente sano y seguro.

Se realizará una revisión de la formación actual para implementar los cambios registrados en el RD (901/2020) y formar a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. Realizando el correspondiente seguimiento de las acciones formativas realizadas sobre el total de la plantilla.

Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Seguimiento de Igualdad - Dirección y Mandos intermedios - Personal equipo de RRHH/Personas - Resto de plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla. Moodle Corporativo.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - Nº horas de formación impartidas
Temporalización	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

PLAN DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.4

ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa en género/diversidad para la Comisión de Seguimiento de Igualdad y Mandos Intermedios

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Los objetivos, entre otros, de esta acción son:

Conocer conceptos básicos en materia de igualdad/equidad

Sesgos inconscientes de género

Comprender y profundizar las diferencias entre diversidad sexual e identidad de género.

Beneficios de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades

Riesgos de la no integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Con lo que se pretende avanzar en una mejor comprensión de las individualidades existentes en la sociedad que contribuyen a generar un entorno diverso, donde el talento se muestra y manifiesta sin ningún tipo de barrera, ni de sesgo generadores desigualdades o discriminaciones.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/RRHH/Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Diseño e impartición de taller formativo para directores y mandos intermedios.		
Comunicación	Convocatoria formación		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que han recibido la formación - Nº de mujeres y hombres que reciben la acción formativa - Registro de acreditaciones obtenidas 		
Temporalización	Primer trimestre 2022		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1

ACCIÓN POSITIVA: Registro Retributivo anual

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración del registro retributivo anual, tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada por la Consultora OMD Consulting. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD.901/2020.

Personas destinatarias	Plantilla Universitas XXI, Soluciones y Tecnologías para la Universidad
Persona/as responsable/s	Dirección de RRHH
Coordina	Dirección de RRHH/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Presupuesto Acciones Positivas del Plan de Igualdad
Comunicación	
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Resultados relativos a la brecha salarial tras el informe de Registro Retributivo, la brecha salarial deberá ser inferior al 25% entre ambos géneros en función de los parámetros contenidos en el RD.901/2020.
Temporalización	Anualmente
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento revisará los porcentajes existentes, así como la brecha salarial ajustada y la no ajustada.
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración del sistema y Política Retributiva a nivel Corporativo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaboración del sistema y Política retributiva de Universitas XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad, acorde a la valoración de puestos de trabajo realizada tras el informe de retribución.

Personas destinatarias	Toda la Compañía
Persona/as responsable/s	Dirección de RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Dirección de RRHH
Recursos materiales	Presupuesto Acciones Positivas del Plan de Igualdad
Comunicación	Comité de Dirección
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Entregable, documento donde se integre toda la Política retributiva de la Compañía acorde a la valoración de puesto de trabajo.
Temporalización	Primer semestre 2022
Control y seguimiento	Tras realizar el documento de Política Retributiva, se implantará su aplicación a nivel Corporativo.
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 4.3.

ACCIÓN POSITIVA: Obtención de la Certificación ABS QE de Auditoría Retributiva y mantenimiento de esta, a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Obtención de la Certificación ABS QE de Auditoría Retributiva por parte de la empresa Universitas XXI, Soluciones y Tecnología para la Universidad. Durante los cuatro años de vigencia del Plan, se verificará anualmente por la Certificadora ABS QE que se cumplen las exigencias legales del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no existiendo discriminación salarial por razón de género.

Personas destinatarias	Toda la Compañía
Persona/as responsable/s	Dirección de RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Dirección de RRHH
Recursos materiales	Presupuesto Acciones Positivas del Plan de Igualdad
Comunicación	Toda la plantilla conocerá la calificación obtenida, de los cuatro niveles posibles, tras el resultado de la certificación realizada por ABS
Indicadores	Entregable, documento donde se muestre clasificación que la certificadora ABS otorga a la Empresa, en la que se certifica que las prácticas que sigue la empresa en materia retributiva garantizan la equidad y cumplimiento de las exigencias del RD 902/2020 de igualdad retributiva, no existiendo discriminación salarial.
Temporalización	Primer semestre 2022
Control y seguimiento	A realizar por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO



AP5: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.2

ACCIÓN POSITIVA: Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medias de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/ Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres. - Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación 2020.
Temporalización	Anualmente se incluirán los datos en la memoria del Plan de Igualdad para que pueda ser consultada.
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



AP6: MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

En el protocolo debe constar:

- * Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.
 - * Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
 - * Qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.
- En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

Personas destinatarias	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales/Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo.
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/ RRHH/Departamento de PRL/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción/Servicio de Prevención Ajeno Externo.
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del documento del Plan revisado. - Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe anual y medidas implantadas de mejora. - Nº de mujeres embarazadas.
Temporalización	Primer semestre 2022, coincidiendo con la Evaluación de Riesgos Anual.
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	



DE SALUDO LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2

ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá venir firmada por la Dirección de la Empresa .

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección General/Gerencia y Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Declaración Institucional - Número de personas a las que se ha comunicado la acción. 		
Temporalización	Primer semestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP 6: MEDIDAS DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3

ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa.		
Persona/as responsable/s	Departamento de Formación/RRHH/ Comisión de Seguimiento de Igualdad/ Agente de Igualdad.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción/Elaboración de material formativo o comunicación a la plantilla.		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla formada. - Resultado de la acción formativa. 		
Temporalización	Segundo semestre 2021		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.4

ACCIÓN POSITIVA: Creación de una Comisión de Acoso de verificación del procedimiento

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Acoso tendrá la función de verificación de la efectividad del procedimiento de acoso. No intervendrá en ningún caso concreto. Sí recibirá la comunicación pertinente por parte del/la Agente de Igualdad en caso de detección de un caso, y del resultado de la investigación.

La Comisión de Acoso se reunirá una vez al año a fin de determinar la efectividad del protocolo,

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/Agente de Igualdad/ RRHH		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de casos y resolución de los mismos.		
Temporalización	Reunión anual para revisión de casos.		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.5

ACCIÓN POSITIVA: Creación de procedimiento de resolución de conflictos que permita discernir los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

No basta con la resolución informal de conflictos desarrollada en el protocolo de acoso, sino que además es necesario establecer un protocolo específico que permita la resolución de otro tipo de conflictos laborales y su discernimiento.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/ Agente de Igualdad/ RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción/Asesor externo para la definición del Protocolo según Ley.
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas a las que se ha comunicado el procedimiento. - Nº de casos de acoso sexual. - Nº de casos de acoso por razón de sexo. - Nº de casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
Temporalización	Segundo semestre 2021
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



AP7: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por la plantilla, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobretodo, ante una situación de posible violencia de género.

La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa y tendrá carácter divulgativo e informativo.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad /personas con competencias en la gestión de persones/ RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Sesiones mensuales de transparencia/Share Point		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género. - 100% de la plantilla recibirán la Guía. - Nº de casos atendidos y soluciones dadas. 		
Temporalización	Primer semestre 2022.		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

OTECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



AP8: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.3

ACCIÓN POSITIVA: Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a todo el personal, principalmente al personal del departamento de Comunicación, sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos y servimos de correa de transmisión de los aprendizajes adquiridos arrastrando inconscientemente prejuicios y estereotipos de género.

Personas destinatarias	Personas implicadas en el proceso de comunicación del centro y demás plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/Agente de Igualdad/RRHH		
Recursos materiales	Elaboración de taller formativo interno sobre lenguaje inclusivo.		
Comunicación	Plataforma Moodle/Taller practico On-line.		
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de personal se ha formado en el uso no sexista del lenguaje		
Temporalización	Segundo semestre 2022.		
Control y seguimiento	Comité de Seguimiento Plan de Igualdad.		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE



AP9: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.3

ACCIÓN POSITIVA: Entrevista de Salida

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Continuar con el procedimiento de “Entrevista de salida”, que aporte datos, desagregados por sexo, cualitativos de los motivos de la baja, en aquellos casos que respondan a bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.

El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias, permitiendo establecer medidas proactivas que contribuyan a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo.

Personas destinatarias	Personal que solicita la baja voluntaria o renuncia.
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/RRHH/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Aplicación del cuestionario de salida.
Comunicación	Comunicación vía email y entrevista personal.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de entrevistas de salida realizadas (desagregadas por sexo) - Identificación de los motivos de salida. - Departamento/unidad donde ha desarrollado su trabajo.
Temporalización	Anual.
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP9: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.4

ACCIÓN POSITIVA: Control de las bajas de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se revisarán mensualmente los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

En relación con el grupo de medidas AP6: Medidas de Salud laboral y prevención de acoso sexual / acoso por razón de sexo.

Personas destinatarias	Personal que sale de la empresa
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/RRHH/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de bajas desagregadas por sexo. - Identificación tipología mismas. - Departamento/unidad en la que desarrolla su trabajo. - Puesto de trabajo que desempeña.
Temporalización	Anual.
Control y seguimiento	Comité de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	

AP9: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.5

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de Igualdad - Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento de Igualdad. - 1 Informes elaborados de acuerdo con el reglamento y lo acordado en le presente Plan
Temporalización	Permanente. Según reglamento
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta comisión nº	



CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 9.6

ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En el marco de la implantación de la NORMA SGI 20.10, las auditorías deberán ser anuales y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las No Conformidades detectadas.

Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento de Igualdad / Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento de Igualdad/ RRHH/Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de auditorías realizadas. - Nº de no conformidades detectadas. - Nº de subsanaciones efectuadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas. 		
Temporalización	Anual.		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento de Igualdad		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP9: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,



Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN DE IGUALDAD

La empresa designará la figura de **Agente de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. Dado que UNIVERSITAS XXI SOLUCIONES Y TECNOLOGÍA PARA LA UNIVERSIDAD, S.A., no cuenta con RLT, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Sindical.

Integrantes Comisión Sindical

- Rosa Martín-Borja Fernández
DNI: 05425231-Z
Representante empresa
- Laura Mengual Pavón
DNI: 02543818-H
Representante empresa
- Ana Ayuga Cedrón
DNI : 11799866-S
Representante Plantilla CCOO
- Estefanía Rodríguez García
DNI: 05413697-A
Representante Plantilla CCOO (sustituye a Ana Ayuga en la comisión negociadora)



- Sheila Encinas Sardiña
DNI: 53492289-Q
Representante Plantilla CCOO (sustituye a Estefanía Rodríguez García en la comisión negociadora)

- Marina Prieto Torres.
DNI: 20259335-S
Representante Plantilla UGT

Notar que, a lo largo del proceso de negociación, se han producido cambios en la Comisión Negociadora. La representante de CCOO Ana Ayuga con fecha 22 de febrero notifica que, por un problema personal, no puede continuar en la comisión siendo sustituida por Estefanía Rodríguez García. Esta a su vez también notifica su baja de la comisión con fecha 5 de abril, siendo sustituida por Sheila Encinas Sardiña el 9 de abril.

Así mismo, la **Comisión de Igualdad** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Igualdad*

- Rosa Martín-Borja Fernández
DNI: 05425231-Z
Representante empresa

- Laura Mengual Pavón
DNI: 02543818-H
Representante empresa

- David González García de la Galana
DNI: 08948155-M
Representante plantilla

- Juan Ignacio Romero Sánchez
DNI: 79258405-Z
Representante plantilla

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Igualdad:



- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...



10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”
- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**: ¹Se entenderá por 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%.

¹ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** ²toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

² Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014



Firmado Comisión Negociadora:

Fdo.: Rosa Martín-Borja Fernández
DNI: 05425231-Z
Representante empresa

Fdo.: Ana Ayuga Cedrón
DNI : 11799866-S
Representante Plantilla CCOO

Fdo.: Laura Mengual Pavón
DNI: 02543818-H
Representante empresa

Fdo.: Estefanía Rodríguez García
DNI: 05413697-A
Representante Plantilla CCOO (sustituye a
Ana Ayuga en la comisión negociadora)

Fdo.: Sheila Encinas Sardiña
DNI: 53492289-Q
Representante Plantilla CCOO (sustituye a
Estefanía Rodríguez García en la comisión
negociadora)

Fdo.: Marina Prieto Torres.
DNI: 20259335-S
Representante Plantilla UGT

....., a de de 2021

