

*Universitat
Abat Oliba CEU*

**Plan de Igualdad 2022-2026
Universitat Abat Oliba CEU**





*Universitat
Abat Oliba CEU*

DOCUMENTO:

II PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSITAT ABAT OLIBA CEU

FECHA:

10/10/2022

fundación
másfamilia
www.masfamilia.org



ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO	5
2. ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL	7
3. VIGENCIA	7
4. ESTUDIO DIAGNÓSTICO	7
4.1. METODOLOGÍA	7
5.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	8
5.2.1 Distribución de plantilla por sexo.....	8
5.2.2 Distribución de plantilla por edad	9
5.2.3 Distribución de plantilla por tipo de contrato	9
5.2.4 Distribución de la plantilla por nivel académico.....	10
5.2.5 Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa	10
5.2.6 Distribución de plantilla por categoría.....	11
5.2.7 Distribución de plantilla por departamentos.....	11
5.2.8 Conclusiones	12
5.2.9 Áreas de mejora.....	13
5.3 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	13
5.3.1 Conclusiones	13
5.3.2 Áreas de mejora.....	13
5.4 PROMOCIÓN INTERNA.....	13
5.4.1 Conclusiones	13
5.4.2 Propuestas	14
5.5 FORMACIÓN	14
5.5.1 Conclusiones	14
5.6 CONDICIONES DE TRABAJO / EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL	14
5.6.1 Conclusión	14
5.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	14
5.7.1 Conclusiones	14
5.8 RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	15



5.8.1 Auditoría retributiva	15
5.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	15
5.10 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	16
5. PLAN DE IGUALDAD	17
6.1 OBJETIVOS GENERALES	17
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
7.1 ÓRGANOS DE INTERVENCIÓN	28
7.2 DESARROLLO DE ACTUACIONES	28
7.3 PERIODICIDAD	28
8 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	29
8.1 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .	29
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	31

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO

La Universitat Abat Oliba CEU es una universidad privada sin ánimo de lucro promovida por la Fundación Universitaria San Pablo CEU, iniciativa de la Asociación Católica de Propagandistas (ACdP).

Adopta la personalidad jurídica de fundación con el nombre de Fundació Privada Universitat Abat Oliba CEU.

Misión

Inspirada en la tradición intelectual católica, la Universitat Abat Oliba CEU forma a los estudiantes para que sean personas moralmente responsables que piensen críticamente, actúen sabiamente y, con competencia profesional, puedan desarrollar sus capacidades al servicio de la sociedad promoviendo el bien común.

La misión de la Universitat Abat Oliba CEU se concreta en la formación integral del alumno basada en la excelencia. Este objetivo se lleva a término a través de la docencia y la investigación, con un compromiso ético fundamentado en el humanismo cristiano, permitiendo al alumno su conocimiento de la sociedad y su plena inserción en el mundo del trabajo.

Ideario

La actividad educativa e investigadora en la Universitat Abat Oliba CEU se sostiene sobre un concepto de razón abierto a la trascendencia, en el que se conjugan existencialmente la búsqueda y comunicación de la verdad y la certeza de conocer ya la fuente de la verdad. Este diálogo entre fe y razón orientará la actividad académica en todos los niveles, respetando siempre la naturaleza propia de cada disciplina.

Forma parte del compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria el respeto vivido en el marco de un espíritu de libertad y responsabilidad ligado a la naturaleza, misión y finalidades propias del ideario fundacional de la institución.

Ubicación

Universitat Abat Oliba CEU
C/ Bellesguard, 30
08022 Barcelona

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En la Fundació Privada Universitat Abat Oliba CEU somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello hemos asumido el compromiso para la renovación del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente se está trabajando en el diagnóstico y la renovación de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión que por parte de la Dirección de la UAO tenemos y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar.

Afrontamos la renovación del Plan de Igualdad dando continuidad al compromiso de nuestro sistema de gestión empresarial con la sociedad, en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Barcelona, a 1 de noviembre de 2020



2. ÀMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El plan de igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Universitat Abat Oliba CEU.

3. VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre el mes de firma del acuerdo de 2022 y el mismo mes de 2026.

4. ESTUDIO DIAGNÓSTICO

4.1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la realización del estudio diagnóstico en la Universitat Abat Oliba CEU sigue las pautas establecidas en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El proceso de diagnóstico se ha desarrollado de acuerdo con las siguientes fases:

Análisis previo de legislación aplicable: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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, RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, XIII Convenio colectivo de ámbito estatal de centro de educación universitaria e investigación, y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Entrevista de investigación: con las áreas implicadas en el proyecto de igualdad y las personas responsables del área de personas, gerencia y Comisión de Igualdad.

Análisis de la documentación aportada: Convenio Colectivo, organigrama y documentación de las diferentes áreas analizadas, tanto cualitativa como cuantitativa.

Elaboración del informe de diagnóstico de igualdad: A partir del análisis de la información recopilada, se han elaborado las conclusiones correspondientes a cada tema tratado.

Se ha realizado un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universitat Abat Oliba CEU de acuerdo a los requerimientos del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se han considerado las siguientes áreas de estudio, consensuadas en el seno de la Comisión Negociadora:

- Clasificación profesional
- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribución, incluida la auditoría salarial
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Infrarrepresentación femenina
- Comunicación y lenguaje (como estudio transversal a todas ellas)

Los datos corresponden al curso 2019-2020.

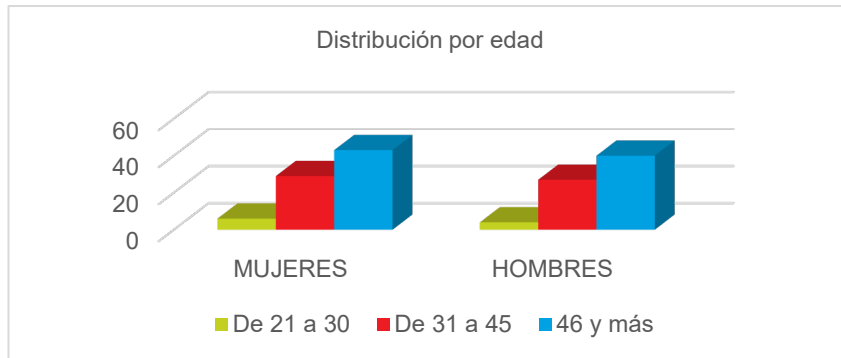
5.2 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

5.2.1 Distribución de plantilla por sexo

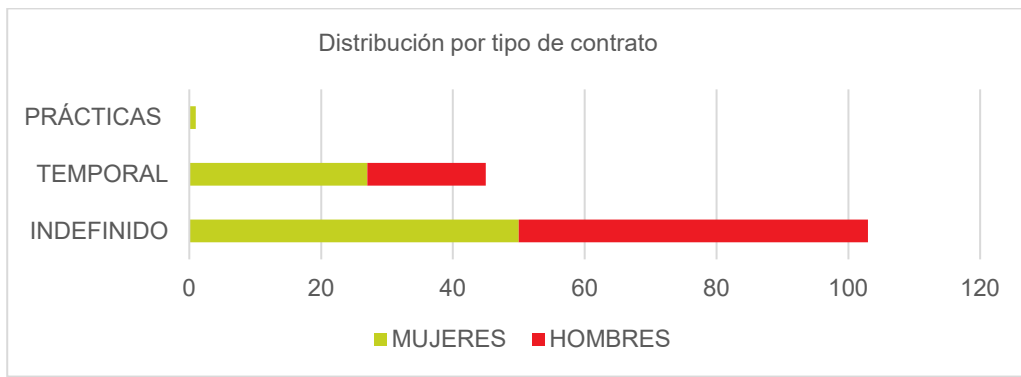




5.2.2 Distribución de plantilla por edad

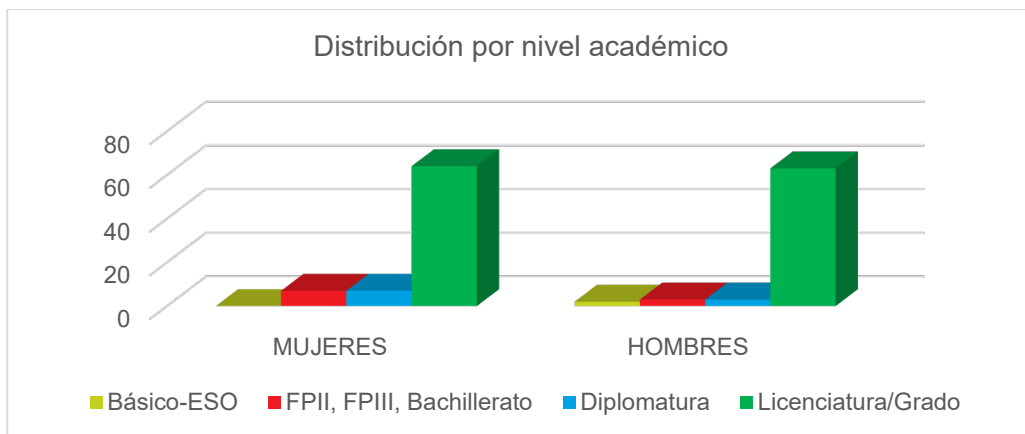


5.2.3 Distribución de plantilla por tipo de contrato

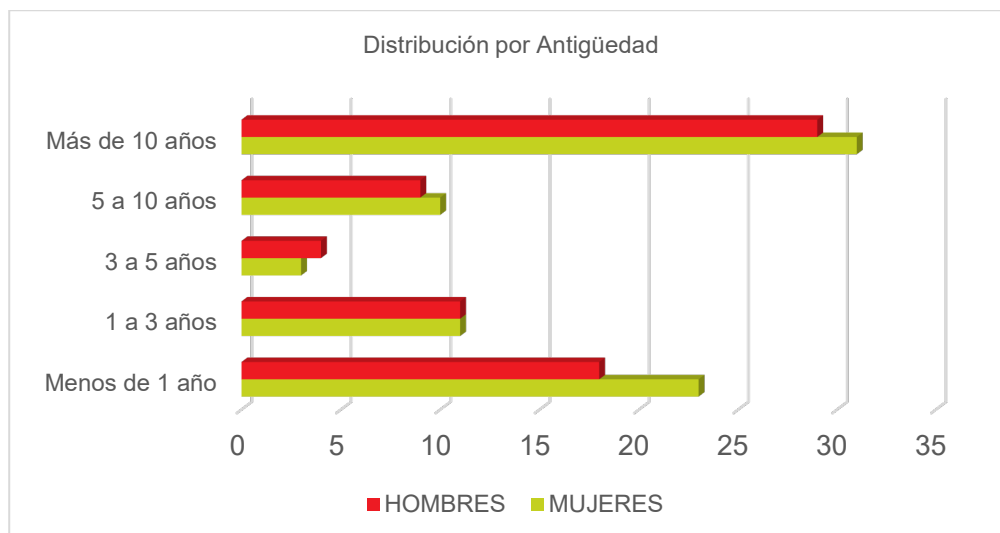




5.2.4 Distribución de la plantilla por nivel académico

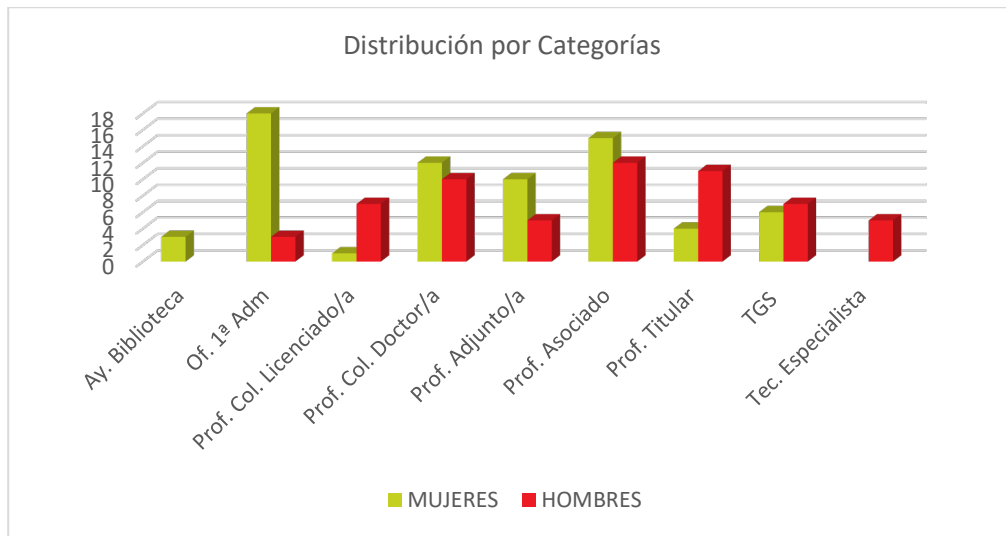


5.2.5 Distribución de la plantilla por antigüedad en la empresa





5.2.6 Distribución de plantilla por categoría



5.2.7 Distribución de plantilla por departamentos

Departamento	%MT	%HT	%TP
Administración, finanzas y servicios gcales.	50%	50%	4,02%
Biblioteca	100%	0%	2,68%
Servicio de calidad	0%	100%	1,34%
Clínica UTAP	50%	50%	1,34%
Comunicación y marketing	50%	50%	2,68%
Consiliario	0%	100%	2,01%
Decanato-Postgrado	66,7%	33,33%	4,02%
Dpto CC Económicas y empresariales	38,46%	61,54%	8,73%
Dpto Ciencias de la Comunicación	38,46%	61,54%	8,72%
Dpto Derecho y Ciencias políticas	46,67%	53,33%	10,07%
Dpto Humanidades y CC Educación	45,45%	54,55%	14,76%
Dpto psicología	76,47%	23,53%	11,4%
Gerencia	0%	100%	0,67%
Servicio de prensa	0%	100%	2,01%
Rectorado	50%	50%	1,34%
Área de personas	100%	0%	1,34%

Relaciones Internacionales	100%	0%	1,34%
Secretaría general	66,7%	33,33%	4,02%
Servicio antiguos alumnos	0%	100%	0,67%
Servicio deportes	50%	50%	1,34%
Servicio idiomas	0%	100%	0,67%
Servicio de información y promoción	83,33%	16,67%	4,02%
Servicio informática	20%	80%	3,35%
Servicio prácticas y empleo	100%	0%	1,34%
Vicerrectorado de estudiantes y calidad	100%	0%	1,34%
Vicerrectorado de investigación y relaciones internacionales	50%	50%	1,34%
Vicerrectorado de ordenación académica y profesorado	75%	25%	2,68%
Vicerrectorado de relaciones institucionales	0%	100%	0,67%
	52,35%	47,65%	100%

¹ Hay personas que están en varios departamentos. Cada persona sólo ha sido contabilizada una vez.

5.2.8 Conclusiones

Como se ha podido observar a lo largo del estudio de la estructura de la plantilla de la UAO CEU, no existen diferencias significativas en la mayor parte del mismo, salvo las observadas en el análisis de la distribución por departamentos en el que se han detectados departamentos masculinizados y feminizados.

Por categorías, se detecta una infrarrepresentación femenina en las categorías de Prof. Col. Licenciado/a, Prof. Titulares y en Técnicos/as Especialistas. En contraposición, encontramos infrarrepresentación masculina en las categorías de Ayudante de Biblioteca, Oficial 1^a Adm. y Prof. Adjunto/a.

Para cambiar esta tendencia de diferencias poco significativas, se deben poner en marcha políticas activas que mejoren esta situación. Es por ello que se proponen como áreas de mejora, los dos puntos afectados por esta división de roles: la existencia de una segregación femenina en unos puestos y masculina en otros.

5.2.9 Áreas de mejora

Segregación ocupacional femenina

Segregación ocupacional masculina

Segregación vertical

5.3 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

5.3.1 Conclusiones

Revisando el procedimiento de selección e incorporación de personal y resto de evidencias documentales aportadas (ofertas de empleo, datos de selección, descripción de los procesos de selección, etc.) se observa que las incorporaciones realizadas corresponden en un número y posiciones similares tanto de hombres como de mujeres.

No se observan sesgos de género en el proceso de selección, siendo las aptitudes, los méritos, la valía y la capacidad personal y profesional de las personas candidatas, los criterios a tener en cuenta para realizar la elección de forma objetiva.

5.3.2 Áreas de mejora

En la fase final de selección de candidatos/as, atender a las necesidades en la segregación ocupacional femenina y masculina.

5.4 PROMOCIÓN INTERNA

5.4.1 Conclusiones

Las promociones observadas en el curso 2019/2020 se reparten entre hombres y mujeres en las proporciones de representatividad observadas en la plantilla.

5.4.2 Propuestas

Revisar los procedimientos a fin de conseguir la equidad en la plantilla.

5.5 FORMACIÓN

5.5.1 Conclusiones

Existe un plan de formación anual que da respuestas a las necesidades formativas identificadas. Las mismas se realizan dentro de la jornada laboral. No se observa sesgo de género.

5.6 CONDICIONES DE TRABAJO / EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

5.6.1 Conclusión

La institución muestra un gran compromiso con la conciliación, muestra de ello es la Certificación EFR.

En lo relativo a medidas de conciliación, se observa que supera lo establecido en la legislación.

5.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5.7.1 Conclusiones

Aunque existe un protocolo de actuación en caso de acoso, no es específico para el acoso sexual y por razón de sexo por lo que se aconseja negociar con la RLPT.

Incorporar el supuesto de ciberacoso en el protocolo de actuación en caso de acoso.

5.8 RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.8.1 Auditoría retributiva

Para realizar la auditoría retributiva se han analizado los siguientes apartados:

- a) Mapa de género de la empresa
- b) Sistema de clasificación profesional
- c) Estructura salarial de la empresa
- d) Composición de los elementos de retribución y compensación en la empresa
- e) Análisis retributivo con perspectiva de género

✓ Conclusión del área de retribución

Aunque observamos una mayor presencia de mujeres en la universidad, cuando analizamos las retribuciones, no encontramos el mismo porcentaje de mujeres en las horquillas más altas de retribución. Esto se debe a que éstas tienen menor porcentaje de presencia en puestos de responsabilidad que están ligados a una mayor remuneración.

Del análisis realizado de la práctica retributiva de la institución, no se concluye que el género sea un determinante en la práctica retributiva actual. Las variables que inciden en la diferencia retributiva detectados son la antigüedad, tipo de jornada, horas realizadas, el puesto o puestos realizados y complementos asociados a los mismos, así como la segregación vertical observada.

5.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ver apartados de distribución de plantilla por categorías, departamentos y retribuciones.

Al estudiar la distribución de la plantilla por categorías, se observa que:

- Existe una infrarrepresentación femenina en Prof. Col. Licenciado/a, Prof. Titulares y en Técnicos/as especialistas.
- Las mujeres tienen más representación que los hombres en las categorías de Ayudante de biblioteca, Oficial 1ª Adm. y Prof. Adjunto/a.
- Muchas categorías carecen de representación masculina/femenina, pero al haber sólo una persona no resulta significativo .

Del análisis de los datos de distribución de plantillas por departamentos, extraemos que:

- ✓ De los 29 departamentos, 10 tienen una proporción adecuada de mujeres y hombres.
- ✓ 8 de los departamentos tienen infrarrepresentación masculina, aunque como proporcionalidad significativa indicamos los departamentos de Biblioteca, UTAP, Área de personas, Relaciones internacionales, Servicio de Información y promoción, Servicio de prácticas y empleo y Vicerrectorado de estudiantes, en los que podemos detectar departamentos feminizados.
- ✓ De los departamentos con infrarrepresentación femenina, los departamentos de Calidad, Consiliario y Servicio de prensa son los que se presentan como masculinizados.
- ✓ Como hemos comentado anteriormente, al tratarse de departamentos reducidos en cuanto al número de integrantes, en ocasiones una o dos personas más o menos de cualquier género pueden inclinar la balanza hacia una mayor o menor representación.

5.10 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Del análisis de documentación interna y comunicaciones externas, se verifica que no se hace utilización de imágenes sexistas en las comunicaciones, utilizando un lenguaje neutro y directo.

5. PLAN DE IGUALDAD

6.1 OBJETIVOS GENERALES

El plan de igualdad de la UAO CEU tiene como objetivos generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Continuar con la eliminación de toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas trabajadoras de la institución, además de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proceso de selección y contratación

La UAO CEU considera necesario seguir fomentando la contratación de personas siguiendo el criterio de diversidad y promoviendo la integración cultural y la paridad de género en lo que respecta a departamentos.

1.1. Revisar, desde la equidad, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Nº Acción 1.1.1	En todas las ofertas de empleo publicadas se incluirá un mensaje referente al compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación.			
Plazo/Vigencia: Octubre 2022 / permanente	Responsable: Área de personas	Indicador: Archivo ofertas publicadas	Medios: Recursos humanos	

Nº Acción 1.1.2	Seguir plasmando el compromiso de UAO CEU con la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.			
Plazo/Vigencia: Octubre 2022 / permanente	Responsable: Área de personas	Indicador: Documentos	Medios: Recursos humanos	

1.2. Favorecer una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos departamentos, incrementando la presencia de mujeres y hombres donde estén subrepresentados.



Nº Acción 1.2.1	Procurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en plantilla.		
Plazo/Vigencia: Octubre 2022 / permanente	Responsable: Área de personas/ Responsables de departamento y servicios	Indicador: Datos de plantilla en las diferentes áreas. Progresión	Medios: Recursos humanos. Políticas selección

Promoción profesional

2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº Acción 2.1.1.	Seguir aplicando los principios de valoración objetiva y de no discriminación para cualquier candidatura a una promoción en la institución.		
Plazo/Vigencia: Octubre 2022/ Permanente	Responsable: Área de personas/ Vicerrectorado de relaciones institucionales y profesorado	Indicador: Datos cuantitativos y cualitativos de promociones Internas	Medios: Recursos humanos

Nº Acción 2.1.2.	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre las promociones internas realizadas en la institución con datos desagregados por sexo, departamento y grupo profesional.		
Plazo/Vigencia: 1º trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026.	Responsable: Área de personas	Indicador: Datos cuantitativos y cualitativos sobre promociones Internas	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Formación

3.1. Facilitar a las personas trabajadoras de la empresa una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, garantizando la igualdad de acceso a mujeres y hombres a los programas formativos.

Nº Acción 3.1.1.	Garantizar la igualdad de acceso a la formación de todas las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo a las personas que se encuentran en situación de excedencia por guarda legal o en uso de medidas de conciliación, estas últimas de carácter voluntario.		
Plazo/Vigencia: 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas	Indicador: Plan de Formación, participación por situación en la empresa.	Medios: Recursos humanos

Nº Acción 3.1.2.	Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación impartida en la empresa, desagregados por sexo y área, tras la recopilación detallada de datos cuantitativos y cualitativos.		
Plazo/Vigencia: 1º semestre de 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas	Indicador: Estadísticas, datos cuantitativos y cualitativos	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Nº Acción 3.1.3.	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo y área (solicitudes, participación, etc.).		
Plazo/Vigencia: 1º trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas	Indicador: Estadísticas	Medios: Recursos humanos



3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº Acción 3.2.1.	Formar a las personas trabajadoras que integran la Comisión de Seguimiento en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.		
Plazo/Vigencia: Anual	Responsable: Área de personas / Comisión de Seguimiento	Indicador: Formación realizada	Medios: Recursos económicos/ Medios técnicos/ Recursos humanos

Nº Acción 3.2.2.	Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		
Plazo/Vigencia: Anual	Responsable: Área de personas / Comisión de Seguimiento	Indicador: Formación realizada	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos/ Recursos económicos

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

4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles para todas las personas trabajadoras de la empresa.

Nº Acción 4.1.1.	Continuar difundiendo entre toda la plantilla las medidas de conciliación disponibles en la empresa, los requisitos y el procedimiento de solicitud por parte de cualquier persona trabajadora.		
Plazo/Vigencia: 4º trimestre 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas/ Gerencia	Indicador: Evidencia de la campaña de comunicación.	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos



Nº Acción 4.1.2.	Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa obligatoria se realizarán, siempre que sea posible y como norma general, dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.		
Plazo/Vigencia: Octubre 2022 / permanente	Responsable: Área de personas	Indicador: Plan de Formación Datos cuantitativos y cualitativos de la realización	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Nº Acción 4.1.3.	Se procurará atender las solicitudes de flexibilización de horario o reducción de jornada del personal en plantilla que tenga un problema de salud debidamente acreditado que haga necesario la adaptación de esas medidas.		
Plazo/Vigencia: 2º semestre 2022/ Permanente	Responsable: Área de personas/ Gerencia	Indicador: Petición Estudio realizado Concesiones	Medios: Recursos humanos

4.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres de la plantilla.

Nº Acción 4.2.1.	Dentro de la campaña informativa de difusión del plan de igualdad se incluirá un apartado para sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.		
Plazo/Vigencia: Curso 2022-2023	Responsable: Área de personas/ Gerencia / Comisión de Seguimiento	Indicador: Difusión realizada	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

4.3. Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.

Nº Acción 4.3.1.	Garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencias, reducciones o adaptaciones de jornada no conlleve ningún tipo de discriminación ni afecte al desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la empresa.		
Plazo/Vigencia: Permanente	Responsable: Área de personas/ Gerencia	Indicador: Reclamaciones recibidas. Datos cuantitativos de disfrute de Permisos relacionadas con promociones	Medios: Recursos humanos/ medios técnicos

Retribuciones

5.1. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

Nº Acción 5.1.1.	Realización del registro retributivo y presentación en la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, analizando los datos e implantando medidas si fuera necesario.		
Plazo/Vigencia: 2º semestre 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas/ Gerencia	Indicador: Informe de Registro retributivo	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

5.2 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género o por discriminación de género, raza, edad u otra condición.

Nº Acción 5.2.1.	Las desviaciones que se puedan detectar en la auditoría retributiva o en el registro retributivo de carácter anual. Si son superiores a un 25% sin justificación, se corregirán durante la vigencia del presente plan adoptando medidas y acciones a tal fin.		
Plazo/Vigencia: Durante la vigencia del plan de igualdad	Responsable: Área de personas/ Gerencia	Indicador: Medida a implantar. Resultado de la corrección	Medios: Recursos humanos/ Recursos económicos/ Medios técnicos

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

6.1. Asegurar la prevención y actuación de situaciones de acoso laboral y sexual por parte de la plantilla.

Nº Acción 6.1.1.	Revisión del protocolo de acoso, incorporando la parte referente al acoso sexual y por razón de sexo y el supuesto de ciberacoso.		
Plazo/Vigencia Curso 2023/2024	Responsable: Área de personas/ Gerencia / Comisión de Seguimiento	Indicador: Protocolo	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Nº Acción 6.1.2.	Creación de un canal de comunicación para atender posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.		
Plazo/Vigencia Año 2023	Responsable: Área de personas / Gerencia / Comisión de Seguimiento	Indicador: Datos cuantitativos y cualitativos de la formación	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Comunicación

7.1. Garantizar que la comunicación interna y externa de la institución promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Nº Acción 7.1.1.	Revisar (y corregir si fuera necesario) el lenguaje e imágenes utilizados en las comunicaciones corporativas e institucionales (internas o externas) de la empresa (comunicados internos, cartelera, página web, etc.) para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.		
Plazo/Vigencia 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Gerencia/ Marketing y prensa.	Indicador: Informe del trabajo realizado	Medios: Recursos humanos

7.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Nº Acción 7.2.1.	Realizar una campaña específica de difusión del plan de igualdad entre las personas trabajadoras de la empresa.		
Plazo/Vigencia Curso 2022-2023	Responsable: Área de personas/ Comisión de Seguimiento	Indicador: Campaña realizada	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos

Nº Acción 7.2.2.	Realización de una encuesta de clima laboral a la plantilla, incorporada dentro de “la voz del empleado” en la Certificación EFR, que permita conocer, entre otras cuestiones, su percepción sobre la política de la empresa en materia de igualdad.		
Plazo/Vigencia Curso 2023-2024	Responsable: Área de personas/ Comisión de Seguimiento	Indicador: Resultados encuesta Clima. Datos de la realización	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos



Violencia de género

8.1 Facilitar a las víctimas de violencia de género el apoyo y garantía de la aplicación de todos los derechos y protecciones previstas en la normativa vigente.

Nº Acción 8.1.1.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisaría y servicios asistenciales de las personas de la UAO CEU que sean víctimas de violencia de género serán consideradas por la empresa como permisos laborales.		
Plazo/Vigencia 2023, 2024, 2025 y 2026	Responsable: Área de personas / Gerencia	Indicador: Permisos concedidos. Atendiendo a la confidencialidad de la información.	Medios: Recursos humanos/ Medios técnicos.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la revisión del plan de igualdad se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas, si se aprecia que su ejecución no está sirviendo para conseguir el objetivo planteado. Para realizar cualquier modificación se tendrá que evidenciar su conveniencia.

Se redactará un informe de seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento resumiendo toda la información sobre la ejecución de las acciones, recogiendo todo lo acontecido respecto a las acciones que tendrían que ponerse en marcha en el período de tiempo del que se hace el seguimiento.

Se fijarán reuniones semestrales.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
MEDIDA	



PERSONA/ RESPONSABLE	DEP.		
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR:			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

7.1 ÓRGANOS DE INTERVENCIÓN

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar las evaluaciones periódicas del plan de igualdad.

7.2 DESARROLLO DE ACTUACIONES

La finalidad de la evaluación es conocer el grado de cumplimiento del plan, comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, valorar la adecuación de recursos, herramientas y estrategias empleadas en la implementación e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

De cada una de las evaluaciones se redactará un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diferentes informaciones analizadas como fichas de seguimiento, cuestionario de evaluación, indicadores y, si fuera necesario, cuestionario a la plantilla.

El informe de evaluación final del plan será utilizado como base para el diagnóstico del nuevo plan de igualdad.

Se informará a la plantilla sobre la consecución de objetivos, desarrollo de acciones y valoración de la implantación de las diferentes acciones.

7.3 PERIODICIDAD

Por parte de la Comisión Negociadora se establecen dos evaluaciones del plan, una coincidiendo con la mitad del período de vigencia del plan y otra a la finalización del mismo.



8 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

8.1 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 1. Objetivo

El presente Reglamento tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad en la Universitat Abat Oliba CEU.

La Comisión de Seguimiento entre Mujeres y Hombres es el órgano encargado de promover el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito de la institución.

Su función principal es dar seguimiento a las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

Artículo 2. Composición

La Comisión de Seguimiento está compuesta de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa y RLPT que se designarán por ambas partes.

Podrán ser invitadas a las reuniones personas con responsabilidad en la implantación de las acciones del plan de igualdad previo conocimiento de cada una de las partes.

Artículo 3. Funciones

- *Velar para que en la institución se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas.*
- *Participar en el seguimiento del plan de igualdad proponiendo medidas de mejora si fueran necesarias.*
- *Impulsar la difusión del plan de igualdad.*
- *Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.*
- *La dirección realizará las funciones de secretaría ocupándose de:*
 - *Convocar las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias*
 - *Levantar actas de las reuniones*
 - *Custodiar la documentación*
 - *Cualquier otra que le asigne la propia comisión de igualdad*



Artículo 4. Reuniones

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cuando lo convoquen la secretaría o se solicite por parte de alguna persona que la compone.

La Secretaría de la Comisión de Seguimiento realizará las convocatorias formales de reunión a través de correo electrónico corporativo.

Las convocatorias de reunión ordinaria deberán efectuarse con al menos 5 días naturales de antelación.

En el escrito de la convocatoria deben aparecer, como mínimo, la siguiente información:

- Fecha, hora y lugar de celebración (en su defecto y por circunstancias, convocatoria de reunión online).*
- Los puntos del orden del día que se tratarán cuyo primer punto será la aprobación del acta de la reunión anterior, si procede.*
- Adjuntar la documentación necesaria.*

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre, la Comisión de Seguimiento levantará acta que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. Aprobación y modificación del reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Seguimiento se hará por la mayoría absoluta de sus componentes y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente plan de igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- ✓ Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

En caso de ser preciso modificar el plan de igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.