

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA

2024-2028

Índice

Introducción	2
Determinación de las partes que lo conciertan	5
Ámbito personal, territorial y temporal	5
Informe del diagnóstico	5
Resultados de la auditoría salarial	32
Objetivos del plan de igualdad	32
Objetivos generales	32
 Medidas del plan de igualdad	 33
 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	 50
Composición de la comisión de seguimiento y evaluación	52
Funciones de la comisión de seguimiento y evaluación	52
 Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias	 53

Introducción

Según establece Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 46), 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.

De la misma manera, se establece que los Planes de Igualdad fijarán unos 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.

Teniendo como referencia esta Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad se rige por los PRINCIPIOS RECTORES recogidos en la misma. Éstos determinan la forma de actuar de la empresa y del conjunto de su plantilla, transformando como propias las siguientes definiciones:

Principio de igualdad: Todos los trabajadores y trabajadoras de UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA (VIU) son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3): La 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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. (art.5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6): La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya

sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6): La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso Sexual (Art. 7): Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo (Art. 7): Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

No discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (Art. 9): Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art. 10): Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (Art. 11): Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos 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. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Tutela judicial efectiva (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. 8 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Prueba (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43): De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Estos principios regirán todas las actuaciones empresariales de forma transversal y estará presente en todas la políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de VIU.

Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes que conciertan el plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la representación de la empresa y la representación de la plantilla, que acuerdan la aprobación del presente plan de igualdad.

- Por parte de la representación de la empresa:
 - María José Piquer Aranda (RR.HH.)
 - Ana Sánchez Reig (RR.HH.)
 - Laia Alfonso Silvela (RR.HH.)

- Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:
 - Nerea Alonso Giménez (RLPT)
 - Nael Blanco Sánchez (RLPT)
 - Jesús González Moreno (RLPT)

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan de igualdad se aplicará a toda la plantilla, incluido el personal directivo, y en todos los centros de trabajo.

Aplicará en el centro de trabajo de la Universidad ubicado en Valencia.

La vigencia del presente plan de igualdad es de 4 años, desde 01/09/2024 a 31/08/2028

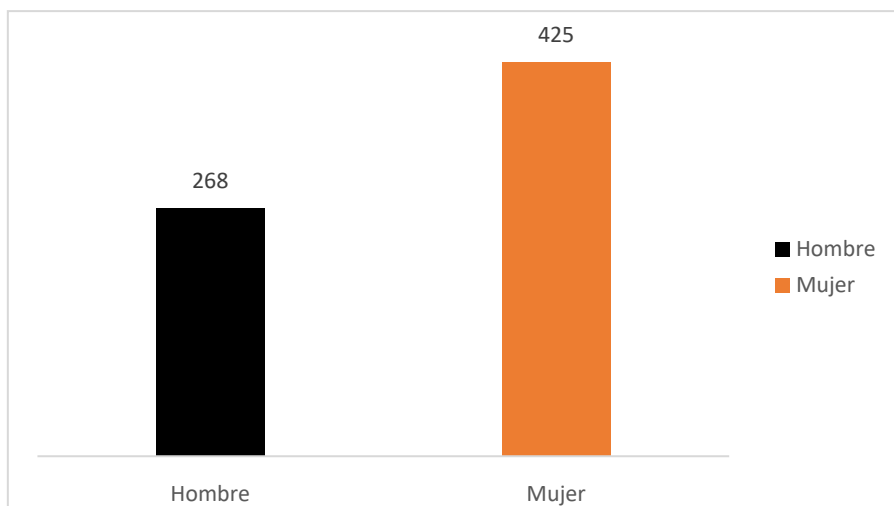
La auditoría salarial tendrá una vigencia de 4 años, coincidiendo con la temporalidad del presente plan de igualdad.

Informe del diagnostico

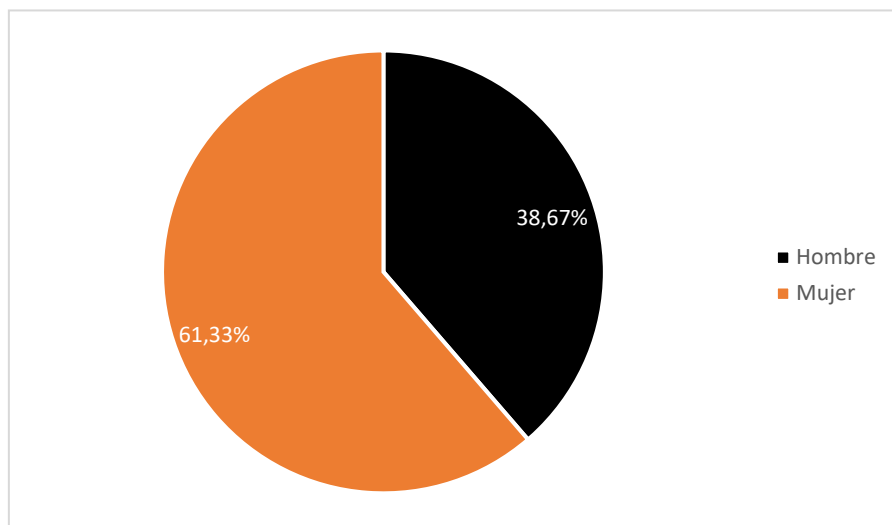
Para el análisis del presente documento se ha utilizado información cuantitativa del año 2021 y cualitativa del año 2023.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

Composición de la plantilla por sexo.



Composición porcentaje de la plantilla



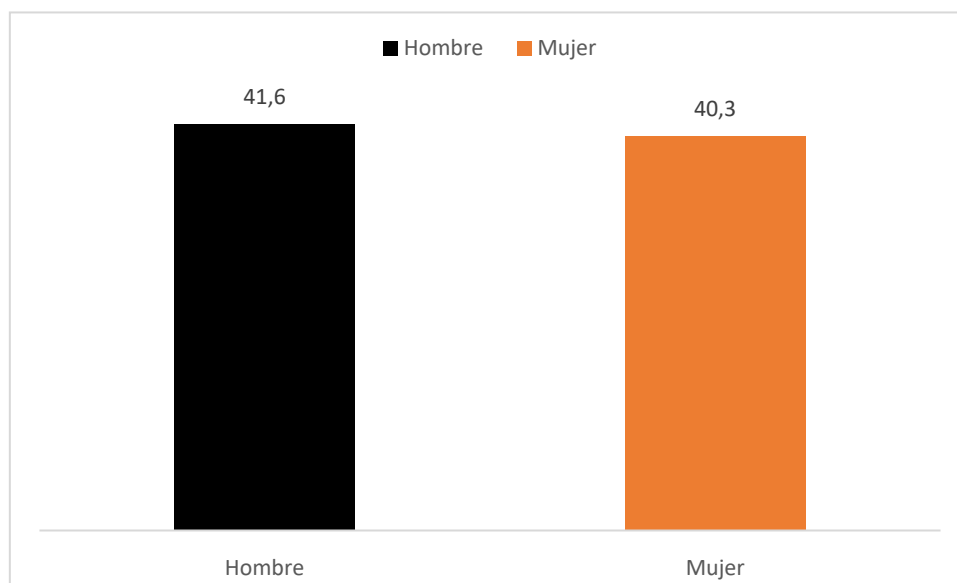
De acuerdo con el último informe elaborado por el Ministerio de Universidades y el Sistema Integrado de Información Universitaria en el que se publican las Estadística de personal de las universidades en el curso 2020-2021, el personal docente e investigador en las universidades (PDI) en el curso 2021-2022 se situó en 133.484 personas, de las cuales el 43,7% fueron mujeres.

Respecto al Personal Administrativo y de Servicios, las mujeres representaron el 66,7% del total del personal PAS¹

En este mismo sentido, la composición de la plantilla de la VIU se relaciona directamente con las estadísticas del sector.

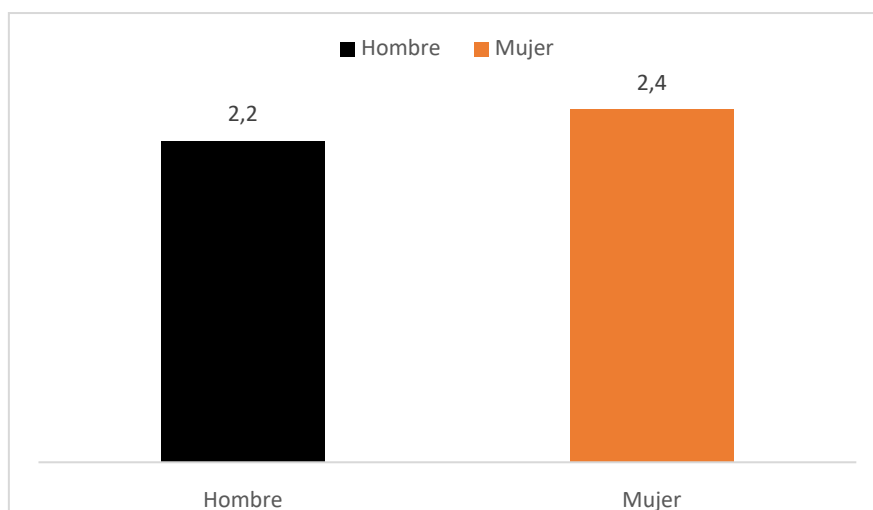
Composición de la plantilla por edad

¹ https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf



Mujeres y hombres tienden a concentrarse en las mismas franjas de edad. El grueso de la plantilla se sitúa en el rango de edad que va desde los 30 hasta los 49 años. Las cifras se reducen tanto en la franja más joven (hasta los 29 años), que sólo agrupa a un 3% de hombres y un 5,8% de mujeres, así como en la franja de edad más adulta (50 años o más) , compuesta por 46 hombres y 57 mujeres (un 14,9% del total de la plantilla).

Composición de la plantilla por antigüedad

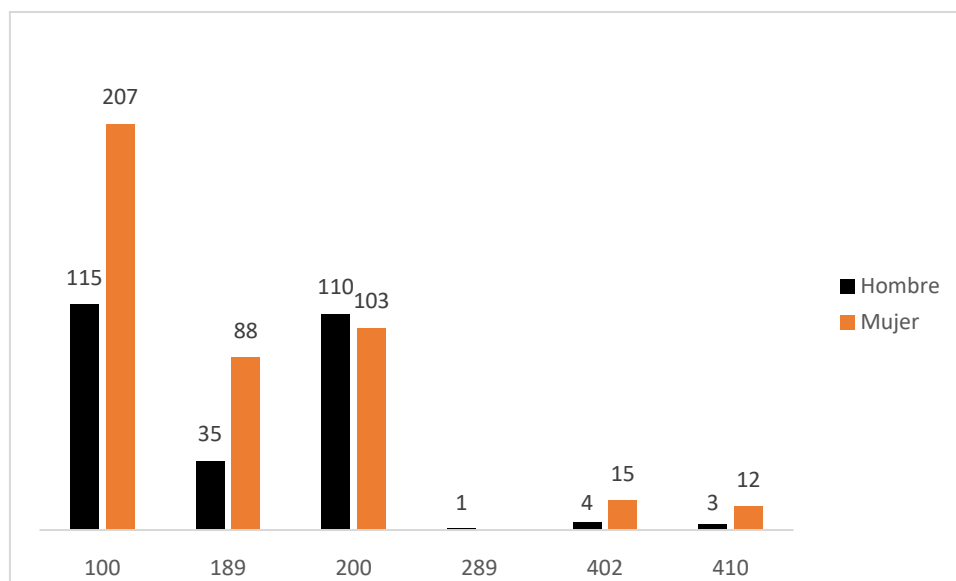


Un 55% de mujeres y un 35% de hombres (esto es, el 90% de la plantilla) conforman la franja de antigüedad más numerosa en la plantilla, que va desde los 0 hasta los 4 años

de recorrido en la VIU. Estos datos nos indica que nos encontramos ante una plantilla de reciente incorporación

Únicamente 10% restante se sitúa en rangos de antigüedad más longevas.

Composición de la plantilla por tipología de contrato



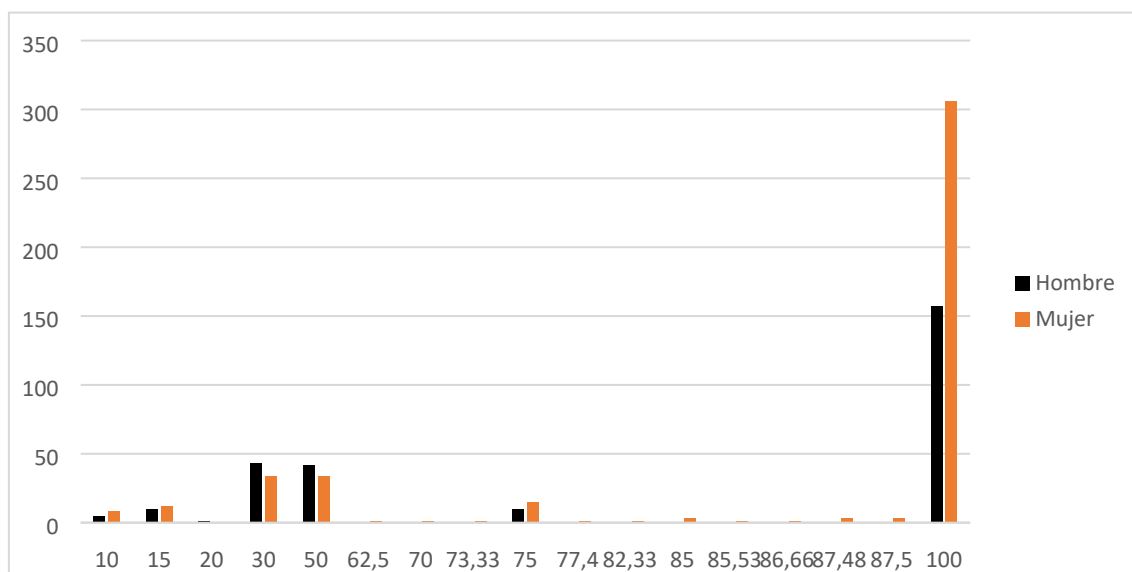
Tanto hombres como mujeres encuentran regulada su relación contractual mayoritariamente por contratos de duración indefinida ya tiempo completo (códigos 100 y 189).

Si se analiza sobre el total de la plantilla los hombres suponen el 16% y 5% de los contratos 100 y 189 respectivamente, y las mujeres un 29% y un 12% de los contratos 100 y 189 respectivamente, mostrando mayor estabilidad en la tipología contractual femenina.

Sin embargo, si se analiza sobre el total de hombres y total de mujeres, un 41% del total de hombres y el 24,2% del total de mujeres se encuentran bajo el contrato nº 200, que se caracteriza por ser indefinido, pero en tiempo parcial. Esta parcialidad en la jornada puede encontrarse relacionada por las posiciones que desempeñan dentro de la Universidad.

El resto de las modalidades contractuales no ofrecen datos significativos, pues son asumidas en menor medida por las personas trabajadoras y no se detectan diferencias entre hombres y mujeres.

Composición de la plantilla según porcentaje de la jornada



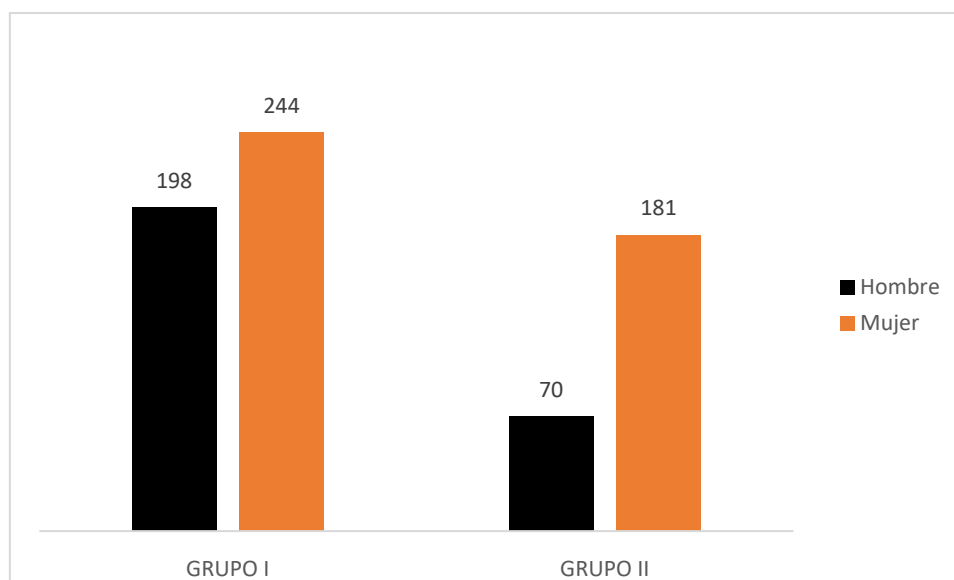
En atención a las personas trabajadoras que tienen reducida su jornada laboral por motivos de conciliación, se observa cómo son mujeres en su totalidad. Concretamente, un 1,8% del total de mujeres han solicitado esta reducción.

En cuanto a los motivos de la reducción, 12 han sido por cuidado de un/a menor, mientras que 1 se encuentra relacionada con el cuidado de un familiar.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se dispone de datos para el análisis de este ámbito, desagregado por sexo pese a que queda depurar el nivel de estudios. ➤ La tipología contractual mayoritaria, tanto en hombres como en mujeres, es la indefinida ➤ Hombres y mujeres ofrecen datos similares respecto a la media de edad y antigüedad en la organización ➤ No se dan diferencias a nivel formativo en los niveles de dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La composición de la plantilla no se encuentra equilibrada en cuanto a sexos ➤ Velar para que cualquier persona tenga las mismas posibilidades de desarrollo profesional, con independencia de su jornada laboral. ➤ Recoger las diferentes medidas de conciliación que otorga la compañía en materia de conciliación en un documento que se encuentre a disposición de toda la plantilla ➤ Recoger de forma sistematizada el nivel de estudio para ver si existe una sobre calificación o infra calificación de un determinado sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Composición de la plantilla por grupo profesional.



La plantilla de la Universidad Internacional de Valencia se distribuye en dos grupos profesionales:

- El grupo I, en el que se engloba el **personal docente e investigador-PDI**. Este grupo se encuentra conformado por 63,8% de la plantilla. Concretamente, lo conforman 73,9% de los hombres y 42,6% de las mujeres. Si analizamos sobre el total de la plantilla supone el 28,6% de los hombres y el 35,2% de las mujeres. Por lo que se puede afirmar que hay mayor número de personas ubicadas en el grupo I.
- Respecto al grupo II, en el que se agrupa al personal no docente (personal de administración y servicios-PAS), encontramos una presencia del 26,1% del total de hombres y el 42,6% de las mujeres. Sobre el total de la plantilla, supone el 10,1% de los hombres y el 26,1% de las mujeres.

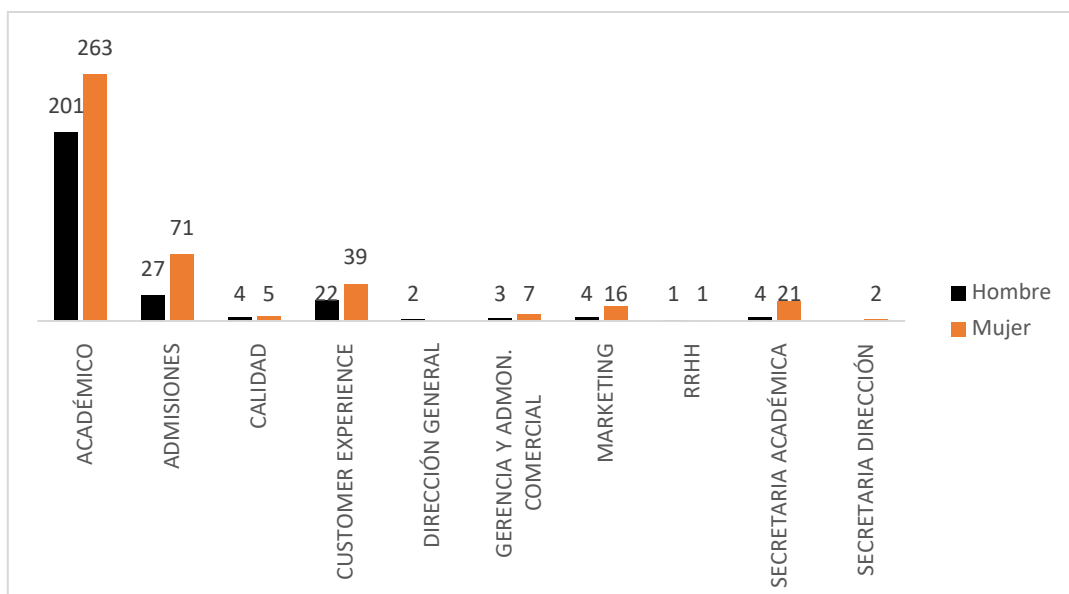
Por lo que se observa cómo los hombres tienden a ocupar posiciones y/o de PDI en términos porcentuales, mientras que las mujeres son quienes ocupan en mayor medida posiciones de gestión o naturaleza administrativa.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA

➤ Se dispone de datos a nivel de grupo, necesarios desagregados por sexo, para el análisis de este ámbito	➤ Favorecer la contratación del sexo infrarrepresentado por grupo profesional ➤ Definir criterios selectivos neutros y objetivables que detallen los criterios para la selección y promoción dentro de la Universidad. ➤ Desagregar por sexo las categorías profesionales para ver si existe segregación vertical u horizontal.
---	---

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Composición de la plantilla por departamento o área funcional.



Si se hace una tabla con el porcentaje de mujeres y hombres, sobre el total de mujeres y hombres para ver su distribución se observa que:

Departamento	Home	Mujer
--------------	------	-------

ACADÉMICO	75,0%	61,9%
ADMISIONES	10,1%	16,7%
CALIDAD	1,5%	1,2%
CUSTOMER EXPERIENCE	8,2%	9,2%
DIRECCIÓN GENERAL	0,7%	0,0%
GERENCIA Y ADMON. COMERCIAL	1,1%	1,6%
MÁRQUETING	1,5%	3,8%
RRHH	0,4%	0,2%
SECRETARÍA ACADÉMICA	1,5%	4,9%
SECRETARÍA DIRECCIÓN	0,0%	0,5%
Total	100,0%	100,0%

Las mujeres de la plantilla de la VIU se encuentran representadas mayoritariamente en el departamento académico. Concretamente, un 61,9% de las mismas ejercen funciones relacionadas con la docencia.

En el resto de los departamentos la presencia de las mujeres se reduce significativamente. Destaca el departamento de admisiones, en el que se agrupa a un 16,7% de las trabajadoras y un 9,2% en el departamento de *Customer experience*.

75% del total de hombres (29% sobre el total de la plantilla) y 61,9% del total de mujeres (38% sobre el total de la plantilla) ejercen posiciones pertenecientes al departamento académico. De igual modo, el 10,1% de los hombres y el 16,7% de las mujeres se sitúan en el departamento de admisiones.

Porcentaje de la plantilla por grupo profesional sobre el 100% de la plantilla:

Grupo profesional	Hombre	Mujer	Total
GRUPO I	28,6%	35,2%	63,8%
GRUPO II	10,1%	26,1%	36,2%
Total	38,7%	61,3%	100,0%

Porcentaje de la plantilla por franja de edad sobre el 100% de hombres y mujeres:

<i>Grupo profesional</i>	Home	Mujer
<i>GRUPO I</i>	73,9%	57,4%
<i>GRUPO II</i>	26,1%	42,6%
<i>Total</i>	100,0%	100,0%

Pese a que los hombres se encuentran representados en mayor medida que las mujeres en el grupo profesional I (personal docente e investigador), los datos no ofrecen diferencias significativas por razón de sexo.

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo, sobre el total de la playa

<i>PUESTO DE TRABAJO</i>	Home	Mujer	Total
<i>Asesor Comercial</i>	2,7%	8,2%	11,0%
<i>Cd</i>	1,0%	0,4%	1,4%
<i>Coordinadoras Académicos (Coordinadoras De Título)</i>	1,3%	3,5%	4,8%
<i>Coordinadoras Equipo</i>	0,4%	1,0%	1,4%
<i>Directoras/as</i>	0,4%	1,3%	1,7%
<i>Directoras/As Académico (Decanos/Vc/Vr/Dd)</i>	1,2%	0,6%	1,7%
<i>Investigadoras</i>	0,4%	0,3%	0,7%
<i>Jefe Equipo</i>	0,3%	0,6%	0,9%
<i>Manager</i>	0,9%	1,2%	2,0%
<i>Orientador</i>	2,0%	4,3%	6,3%
<i>Profesoras Distancia</i>	21,5%	24,2%	45,7%
<i>Responsable Área</i>	0,0%	0,6%	0,6%
<i>Responsables Académicos(Director Título)</i>	3,6%	5,3%	8,9%
<i>Técnicos/as</i>	2,9%	9,8%	12,7%
<i>Total</i>	38,7%	61,3%	100,0%

Porcentaje de la plantilla por puesto de trabajo, sobre el 100% de hombres y mujeres

PUESTO DE TRABAJO	Home	Mujer
Asesor Comercial	7,1%	13,4%
Cd	2,6%	0,7%
Coordinadoras Académicos (Coordinadoras De Título)	3,4%	5,6%
Coordinadoras Equipo	1,1%	1,6%
Directoras/as	1,1%	2,1%
Directoras/As Académico (Decanos/Vc/Vr/Dd)	3,0%	0,9%
Investigadoras	1,1%	0,5%
Jefe Equipo	0,7%	0,9%
Manager	2,2%	1,9%
Orientador	5,2%	7,1%
Profesoras Distancia	55,6%	39,5%
Responsable Área	0,0%	0,9%
Responsables Académicos (Directoras Título)	9,3%	8,7%
Técnicos/as	7,5%	16,0%
Total	100,0%	100,0%

Las mujeres, sobre el total de la plantilla, desempeñan mayoritariamente posiciones como docentes a distancia (en un 24,2%), y en menor medida realizan funciones técnicas (9,8%). También se encuentran presentes en un 8,2% como asesoras comerciales y en un 4,3% como orientadoras.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
➤ Se dispone de todos los datos para el análisis de este ámbito	➤ Establecer criterios neutros y objetivos que erradiquen posibles

<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se detectan impedimentos de las mujeres a la hora de acceder a la organización ➤ Hombres y mujeres se ubican de forma proporcional en PAS y PDI. 	<p>sesgos de género en el proceso de selección y promoción profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ligera segregación vertical en la dirección general.
--	---

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

- Se incluye la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de selección de personal.

No de forma explícita. Sin embargo, las personas que intervienen en los procesos de selección afirman que este aspecto se tiene en cuenta en todo momento.

Sin embargo, **el Procedimiento de gestión del personal y apoyo a la docencia** hace referencia a una rigurosa y objetiva política de contratación, atendiendo exclusivamente a méritos académicos, personales y profesionales.

La VIU dispone de un procedimiento de gestión de personal y de apoyo a la docencia elaborado por el Departamento de Calidad y Recursos Humanos.

PR10_2: Procedimiento de gestión de personal apoyo a la docencia

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Fecha	Descripción del cambio	Capítulo
20/06/2018	Emisión Inicial	Todos
16/05/2019	Incluye gestión de Ficha de Alta para nuevo PDI	Fase 2
14/02/2020	Separación PR10 en 2 nuevos procedimientos según sea personal docente (PR10_1) o personal apoyo a la docencia (PR10_2). Incluye gestión Ficha BPM.	Todos
15/01/2021	Cambio de identidad	Todos
04/11/2021	RRHH colabora en la definición de puesto y nueva ficha de petición de contratación	Fase 2
09/11/2022	Revisión y actualización de procedimientos	Todos

Porcentaje de la plantilla desvinculada último año, sobre el 100% de hombres y mujeres:

Sexo	Bajas
<i>Home</i>	26,44%
<i>Mujer</i>	73,56%
<i>Total general</i>	100,00%

Durante el último año han causado baja de la Universidad 55 hombres y 153 mujeres. En términos porcentuales, estos datos representan que un 26,44% de las bajas se han llevado a cabo por hombres y el 73,56%.

Estas diferencias, es ligeramente superior a la que corresponde como composición de la plantilla, donde las mujeres representan 61% y los hombres 38%.

Porcentaje de la plantilla por motivo de desvinculación sobre el 100% de hombres y mujeres:

Motivos de la baja	Home	Mujer	Total general
<i>Baja voluntaria/ Dimisión</i>	43,64%	26,80%	31,25%
<i>Baja despido disciplinario individual</i>	10,91%	10,46%	10,58%
<i>Baja no voluntaria por otras causas</i>	5,45%	7,19%	6,73%
<i>Baja por fallecimiento</i>	0,00%	1,31%	0,96%
<i>Baja por pase a la situación de pensionista</i>	1,82%	0,00%	0,48%
<i>Baja por excedencia voluntaria/ forzosa</i>	7,27%	6,54%	6,73%
<i>Baja por excedencia maternal/cuidado de hijos</i>	0,00%	7,19%	5,29%
<i>Baja miedo no superar el período de prueba</i>	0,00%	3,92%	2,88%
<i>Baja por cambio de CCC. Datos por Trabajador</i>	0,00%	1,31%	0,96%
<i>Baja por fin contrato temporal o de duración determinada</i>	30,91%	32,68%	32,21%
<i>Otras causas de baja</i>	0,00%	2,61%	1,92%

Total general

100,00%

100,00%

100,00%

El primer motivo de baja voluntaria en el caso de los hombres es *la baja voluntaria* (43,64%), seguido por las *bajas por fin de contrato temporal* (30,91%).

En el caso de las mujeres, en cambio, el motivo más frecuente como causa de baja en la organización ha sido *la finalización del contrato temporal* (32,68%), seguido en segundo lugar por la baja voluntaria (26,80%). Este elevado número de desvinculaciones se justifican principalmente por la finalización de campañas temporales, perfiles comerciales, sustituciones, etc....

En el caso de la excedencia por cuidado de menores, destaca como únicamente se ha solicitado por parte de las mujeres (concretamente, en un 7,19% del total de las bajas).

Se recomienda a tenor de los resultados, realizar una entrevista de salida, a fin de conocer las motivaciones de las bajas voluntarias por parte de los hombres y analizar, si las finalizaciones de contratos se dan por motivo de obra y servicio del contrato (por ser mayoritariamente personal docente) o por otras cuestiones.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La VIU dispone de una Política laboral que incluye la igualdad de oportunidades como eje central ➤ En los procesos de acceso a la organización participa más de una persona ➤ Las personas entrevistadas afirman que se da la igualdad de oportunidades por razón de sexo, a la hora de acceder a la organización ➤ Las ofertas de trabajo se redactan en lenguaje inclusivo ➤ Las entrevistas no se refieren a 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar una entrevista de salida, a fin de garantizar que las bajas voluntarias no se den por motivos de conciliación, malestar, etc. ➤ Hacer difusión de la política laboral y el compromiso por la igualdad de oportunidades en la plantilla ➤ Hacer difusión con el compromiso con la igualdad en las ofertas de trabajo que publica la empresa. ➤ Formar a las personas que se encargan de los procesos de selección en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género

aspectos personales de las personas trabajadoras.	➤ Incorporar la igualdad de oportunidades como uno de los ejes principales del proceso de selección
---	---

FORMACIÓN

Las respuestas a las entrevistas realizadas afirman que todas las personas de la VIU tienen las mismas posibilidades de acceder a las diferentes acciones formativas, independientemente del sexo de la persona trabajadora.

Además, algunas de las entrevistas afirman que existe la posibilidad de proponer posibles temáticas en las que formarse y no se les ha puesto ningún problema

La VIU no dispone de un documento corporativo que regule la formación de las personas trabajadoras. Asimismo, tampoco se contempla la igualdad de género como uno de los pilares fundamentales de las acciones formativas.

• ¿Cómo se detectan las necesidades formativas?

De acuerdo con informantes clave de la organización, las mismas personas trabajadoras son quienes proponen temas que podrían favorecer su desarrollo profesional. Además, existen unas acciones formativas fijadas para todo el personal en general.

En todo caso, se tendrán en cuenta la información extraída de las entrevistas de desarrollo (EDA) que se realiza de forma anual con todo el personal, para valorar posibles necesidades de formación.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas entrevistadas afirman que hombres y mujeres acceden en igualdad de condiciones a las diferentes acciones formativas ➤ Las formaciones propias del puesto de trabajo se realizan exclusivamente en horario laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se dispone de un Plan formativo que desarrolle la planificación de las diferentes acciones formativas ➤ No se dispone de los datos cuantitativos relativos al acceso a la formación segregado por sexo

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas trabajadoras pueden proponer formación que consideren adecuada para su desarrollo profesional ➤ A través de las reuniones de evaluación del desempeño se recogen las necesidades formativas del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se ha impartido formación específica en materia de igualdad ni acoso sexual y/o por razón de sexo ➤ No se realiza una detección de las necesidades formativas de la plantilla.
---	--

PROMOCIÓN

Las personas entrevistadas consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de promoción.

Sin embargo, afirman que en el departamento de docencia se precisa disponer de un título de doctorado para poder hacerlo, por lo que las posibilidades quedan limitadas en función del nivel formativo de cada persona trabajadora.

La VIU no dispone de un plan de promoción que detalle la gestión de las promociones y el desarrollo profesional. Sin embargo, el documento de **Procedimiento de Gestión de Personal** incluye una fase de Evaluación del Desempeño profesional:

RESPONSABLE	ACCIÓN	SOPORTE	CUANDO
Fase5: Evaluación de desempeño personal			
Responsable de departamento	Evaluar resultados de los objetivos del año anterior, consensuarlos con el evaluado. Acordar nuevos objetivos medibles y alcanzables para el próximo año. Proponer acciones individuales de formación y desarrollo.	Registro Evaluación del desempeño	Enero-febrero
Evaluado	Recibir notificación del registro de su evaluación y dar su feedback en este mismo registro	Registro Evaluación del desempeño	Enero-febrero
Responsable de departamento	Proponer acciones de promoción a partir de los resultados de la evaluación de desempeño.	Registro Evaluación del desempeño	Septiembre

En este documento no se incluye la igualdad de oportunidades como uno de los objetivos del desarrollo. Además, el documento se encuentra redactado en lenguaje androcéntrico, sirviéndose del masculino genérico para referirse a ambos sexos (evaluado, candidatos).

- **Explique cómo se identifica el potencial de desarrollo.**

Se realiza a través de reunión entre manager y personal que tiene en su equipo.

En primer lugar, se realiza una valoración de los resultados obtenidos en el año anterior, consensuándose con la persona trabajadora. A continuación, se acuerdan nuevos objetivos medibles y alcanzables para el próximo año.

También se proponen acciones individuales de formación y desarrollo.

Una vez se reciba el feedback de la persona evaluada, se pondrán acciones de promoción a partir de los resultados obtenidos en la evaluación.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas entrevistadas aseguran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el momento de analizar la información diagnóstica, no se dispone de los datos cuantitativos relativos a las promociones llevadas a cabo en el último año ➤ Incorporar en el Plan de Promoción la igualdad de oportunidades como un principio troncal de gestión de las promociones de la plantilla ➤ Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción.

ANÁLISIS RETRIBUTIVO - AUDITORÍA SALARIAL

Las personas entrevistadas consideran en su mayoría que hombres y mujeres desarrollando el mismo puesto de trabajo deben percibir la misma retribución, a pesar de que comentan que es una fecha que desconocen.

En muchos casos, sí creen que existe brecha salarial dentro de la universidad, pero lo justifican explicando que los hombres ocupan mayoritariamente puesto de dirección y por tanto perciben más retribución que las mujeres.

Brecha salarial no ajustada de hombres y mujeres

SALARIO TOTAL ANUAL:

MEDIA

Sexe	Mitjana Import
Hombre	26.846,85 €
Mujer	24.482,89 €
Total	25.399,74 €

Bretxa Mitjana
8,81 %

MEDIANA

Sexe	Mediana Import
Hombre	24.600,00 €
Mujer	24.600,00 €
Total	24.600,00 €

Bretxa Mediana
0,00 %

En el caso de la mediana, con el salario normalizado se observa que la brecha promedio es del 8,81% y en el caso de la mediana es del 0%.

SALARIO BASE:

MEDIA

Sexe	Mitjana Import
Hombre	25.980,87 €
Mujer	23.960,14 €
Total	24.743,87 €

Bretxa Mitjana
7,78 %

MEDIANA

Sexe	Mediana Import
Hombre	24.600,00 €
Mujer	24.600,00 €
Total	24.600,00 €

Bretxa Mediana
0,00 %

En el caso del salario base, la brecha es del 7,78 €, que suponen 2.020,73 € anuales. En el caso de la mediana, también corresponde a un valor de brecha del 0%.

Brecha salarial ajustada por AGRUPACIÓN

Si se analiza estos mismos importes por agrupación de igual valor se observa que, la brecha media de la retribución total anual:

MEDIA

MEDIA	SEXO	
AGRUPACIÓN	Hombre	Mujer
AGRUPACIÓN 4	18.550,89 €	17.785,21 €
AGRUPACIÓN 5	24.851,72 €	24.062,16 €
AGRUPACIÓN 6	25.010,78 €	25.193,12 €
AGRUPACIÓN 7	41.035,28 €	40.292,71 €
AGRUPACIÓN 8	73.343,14 €	58.343,04 €
Total	26.846,85 €	24.482,89 €

AGRUPACIÓN	BRECHA MEDIA
AGRUPACIÓN 4	4,13 %
AGRUPACIÓN 5	3,18 %
AGRUPACIÓN 6	-0,73 %
AGRUPACIÓN 7	1,81 %
AGRUPACIÓN 8	20,45 %
Total	8,81 %

Cabe determinar que las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor, tal y como se verá más adelante, corresponden a la siguiente clasificación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECCIÓN GENERAL(690) CD(679)
Agrupación 7	DECANO-DIRECTOR/A-VICERRECTOR/A (PDI)(662) VICEDECANOS - ADJUNTO AL DECANO (DD) - DIRECTOR DE GESTIÓN (PDI)(650) DIRECTORES DE ÁREA -SUBDIRECTORES (PAS)(635)
Agrupación 6	DIRECCIÓN DE VENTAS(589) RESPONSABLES ÁREA / MANAGERS(540) DIRECCIÓN DE TÍTULO(534) COORDINACIÓN DE TÍTULO(522)
Agrupación 5	PROFESORES/AS DISTANCIA - INVESTIGADORES(517) DIRECCIÓN DE ÁREA VR(517) ORIENTADORES/AS(504) COORDINACIÓN DE EQUIPOS(479) JEFE DE VENTAS(464) TÉCNICOS/AS DE FACULTAD Y VR(450) TÉCNICOS/AS PAS(402) TÉCNICOS/AS MARKETING(402) SECRETARÍA DE DIRECCIÓN(402)
Agrupación 4	TÉCNICOS/A BI- INFORMÁTICA (402) TÉCNICOS/AS SECRETARIA ACADÉMICA(378) ASESORES/AS COMERCIALES(371)

En ninguna de las posiciones se encuentra una brecha superior al 25%, siendo la de la agrupación 8 (donde se ubica la dirección y el comité de dirección del 20,45% y que viene motivada por el tipo de funciones que se desarrollan. Puesto que las 3 mujeres se ubican en departamentos de marketing, académica y secretaría académica, y en cambio 3 de los 7 hombres están en el departamento de dirección general y gerencia.

En el caso de la mediana del total anual, la diferencia total es de 0% siendo la agrupación 8 donde se da una diferencia del 9,79%

MEDIANA

AGRUPACIÓN	Valores Mediana	SEXO		Total Mediana
		Hombre	Mujer	
AGRUPACIÓN 4	16.600,00 €	16.600,00 €		16.600,00 €
AGRUPACIÓN 5	24.394,00 €	23.000,00 €		23.215,31 €
AGRUPACIÓN 6	24.600,00 €	24.600,00 €		24.600,00 €
AGRUPACIÓN 7	40.000,00 €	38.999,98 €		39.999,96 €
AGRUPACIÓN 8	54.000,00 €	48.715,14 €		53.999,99 €
Total	24.600,00 €	24.600,00 €		24.600,00 €

AGRUPACIÓN	BRECHA MEDIANA
AGRUPACIÓN 4	0,00 %
AGRUPACIÓN 5	5,71 %
AGRUPACIÓN 6	0,00 %
AGRUPACIÓN 7	2,50 %
AGRUPACIÓN 8	9,79 %
Total	0,00 %

SISTEMA DE VALORACIÓN

La UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA ha utilizado para la presente auditoría el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo proporcionado por el

Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social ². Esta herramienta proporciona de forma predefinida los factores de valoración que la empresa debe evaluar de cada puesto de trabajo y proporciona una puntuación y unos pesos estandarizados para no crear desequilibrios en la valoración global de los puestos de cada empresa. Además, incorpora la perspectiva de género puesto que incluye factores que valoran de igual modo las capacidades y habilidades desarrolladas a través de los roles de género femeninos y masculinos.

Agrupaciones por puntuación de puestos de trabajo

Después de puntuar todos los puestos de trabajo según los factores establecidos en la herramienta, ésta realiza una clasificación automática de puestos de trabajo según la puntuación obtenida. Así pues, estas agrupaciones engloban los puestos de trabajo de puntuaciones similares por intervalos y las considera de igual valor, de forma que los salarios que corresponden a los puestos de trabajo de la misma agrupación deberían tener, con cierto margen, salarios iguales o muy similares .

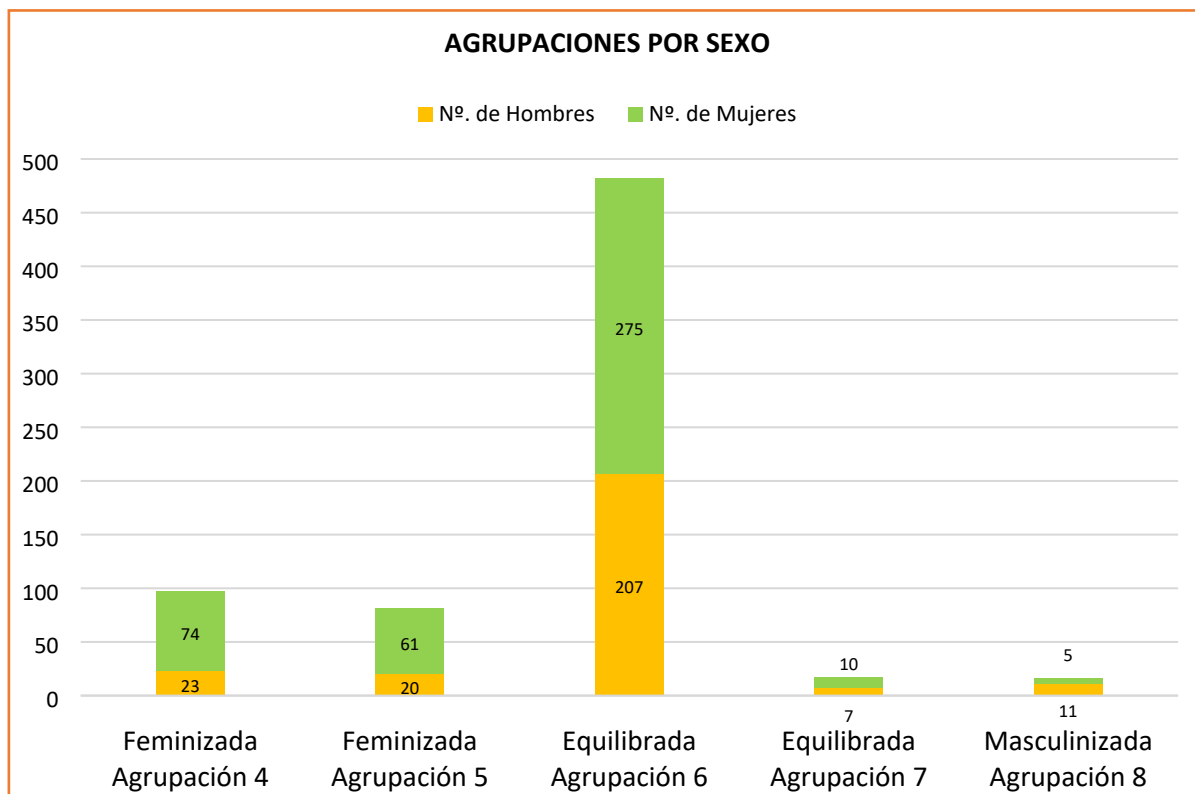
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECCIÓN GENERAL(690) CD(679)
Agrupación 7	DECANO-DIRECTOR/A-VICEERECTOR/A (PDI)(662) VICEDECANOS - ADJUNTO AL DECANO (DD) - DIRECTOR DE GESTIÓN (PDI)(650) DIRECTORES DE ÁREA -SUBDIRECTORES (PAS)(635)
Agrupación 6	DIRECCIÓN DE VENTAS(589) RESPONSABLES ÁREA / MANAGERS(540) DIRECCIÓN DE TÍTULO(534) COORDINACIÓN DE TÍTULO(522) PROFESORES/AS DISTANCIA - INVESTIGADORES(517) DIRECCIÓN DE ÁREA VR(517)
Agrupación 5	ORIENTADORES/AS(504) COORDINACIÓN DE EQUIPOS(479) JEFE DE VENTAS(464) TÉCNICOS/AS DE FACULTAD Y VR(450) TÉCNICOS/AS PAS(402) TÉCNICOS/AS MARKETING(402) SECRETARÍA DE DIRECCIÓN(402) TÉCNICOS/A BI- INFORMÁTICA (402)
Agrupación 4	TÉCNICOS/AS SECRETARIA ACADÉMICA(378) ASESORES/AS COMERCIALES(371)

La herramienta estipula que el puesto de trabajo es equilibrado cuando ambos géneros representan entre el 40% y el 60% de ésta. En caso de que las mujeres tengan una representación mayor del 60% se considerará que el puesto está feminizado, mientras que si el puesto tiene un porcentaje de varones más elevado se considerará masculinizado.

² https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/Portada/valoracion_puestos/2022.04.01-Gua_Uso_Heramiento_SVPT.pdf



En el siguiente gráfico se muestra cuán masculinizada, feminizada o equilibrada está la plantilla según las **agrupaciones** hechas a través de las puntuaciones:



Como puede observarse, en la agrupación 6 se concentra el grueso de la plantilla, tanto masculina (77,23%) como femenina (64,70%).

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La mayoría de las brechas o diferencias salariales quedan justificadas por el tipo de funciones que se realizan. ➤ Se dispone de una valoración de puestos de trabajo en perspectiva de género. ➤ Percepción favorable de la plantilla en relación con la igualdad retributiva por puestos de trabajo de igual valor. ➤ Se dispone de beneficios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un registro retributivo anual con los valores medios y media de salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 28.2 del estatuto de los trabajadores. ➤ Determinadas brechas, tanto en caso de favorables para hombres como favorables para mujeres, de complementos salariales no quedan justificadas con la información de que se dispone. ➤ Parte de la brecha salarial existente, se sustenta en una segregación

	<p>vertical dentro de la empresa.</p> <p>➤ Definir los criterios para la bonificación de la formación (75-50%) según la posición/nivel profesional de la persona que lo solicita.</p>
--	---

EXERCICION CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La Universidad cuenta con un documento que detalla el procedimiento tanto de las vacaciones como de los asuntos propios, indicando cómo deben solicitarse.



Departamento de RRHH

PROTOCOLO DE SOLICITUD DE VACACIONES y ASUNTOS PROPIOS

INFORMACIÓN SOBRE VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

VACACIONES:

Las vacaciones y asuntos propios se disfrutarán (siempre que se hayan generado) preferiblemente en los periodos vacacionales marcados por la empresa en el calendario laboral.

- Consulta del [calendario laboral 2023](#).
- Consulta de los días generados en la [calculadora de vacaciones](#).

Los días de vacaciones y asuntos propios **se solicitan directamente al responsable**. Una vez aprobados, el propio responsable será quien los registre debidamente en el Excel facilitado al efecto.

En el caso de los profesores, CT y DT el registro se hace por parte de los Técnicos de Facultad.

Desde el Departamento de RRHH iremos actualizando y revisando su correcto registro.

Por convenio, contamos con **22 Días laborables** de vacaciones **por año trabajado**, **preferentemente en verano**, en función a su fecha de incorporación.

Además:

- El **personal PAS** – contará con **4 días** de vacaciones **en semana santa y 4 días en Navidad**.
- El **personal PDI** – contará con **4 días** de vacaciones **en semana santa y 8 días en Navidad**.

¿Cuándo se generan?

SEMANA SANTA: ABRIL – ABRIL

VERANO: AGOSTO – AGOSTO

NAVIDAD: DICIEMBRE – DICIEMBRE

Ejemplo:

Si te incorporas el 01/02 para las vacaciones de s. santa, se habrán generado los días proporcionales hasta ABRIL.

Si de abril a abril, son 12 meses (4 días), consecuentemente de febrero (incorporación) a abril se calculan 3 meses, que corresponden a 1 día de vacaciones de s. santa.

Para vacaciones de verano, de febrero a agosto se cuentan 7 meses. Por lo que las vacaciones serán proporcionales a esos meses, 14,6 días.

Las medidas de conciliación se comunican a la plantilla en el momento de su incorporación, así como se disponen en el Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación postgraduados.

Además, las personas de la plantilla pueden dirigirse en cualquier momento al departamento de Recursos Humanos y/o persona responsable del departamento, para despejar cualquier duda en este aspecto.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas entrevistadas aseguran que por lo general se puede conciliación de la vida personal y familiar. ➤ La VIU dispone de varios documentos corporativos que recogen las políticas en materia de conciliación laboral y familiar 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de un documento accesible a toda la plantilla que recoge todas las medidas y permisos que la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras en materia de conciliación ➤ Las personas entrevistadas comentan que valorar el teletrabajo sería una medida positiva a tener en cuenta. ➤ No se dispone de datos cuantitativos relativos al uso de las diferentes medidas segregado por sexo ➤ No se ha potenciado el uso de las medidas de conciliación en el colectivo masculino

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MIEDO RAZÓN DE SEXO

VIU dispone de un **Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo**, con fecha de noviembre 2018, que se da a conocer a todo el personal de la empresa mediante la **Intranet** que se utiliza para la comunicación interna del equipo.

Grupo  Planeta		
PROTOCOLO	Grupo: Norma asociada: Identificación: Ámbito de aplicación: Fechas: Páginas:	GR07_PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES NR0702 PT070201V01 CORPORACIÓN/ PASA LATAM Emisión: NOV 2018 Actualización: NOV 2018 1 / 18
PROTOCOLO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
<p>1. OBJETO</p> <p>El presente procedimiento tiene por objeto facilitar la información y orientación, para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, como prevenirlo y dar a conocer las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.</p> <p>Ver Anexo I: SGI-P-01-A DECLARACIÓN EMPRESARIAL</p>		
<p>2. ALCANCE</p> <p>El presente procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores del GRUPO PLANETA y a todos los que desempeñan su actividad laboral en las propias instalaciones de sus empresas.</p>		
<p>3. DEFINICIONES</p> <p>3.1. Acoso Sexual</p> <p>El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o similar.</p>		

Este documento **no ha sido remitido al personal de la empresa de forma particular** y tampoco se ha pedido a las personas empleadas que dejen constancia de su lectura mediante comunicación o firma, sino que ha sido publicado en la intranet.

Su **objetivo**, en palabras de la organización , es *“facilitar la información y orientación, para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, como prevenirlo y dar a conocer las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.”*

Partiendo de la información recogida de las diferentes entrevistas realizadas en informantes clave, se detecta que en la mayoría de los casos no se conoce la existencia del protocolo y mayoritariamente perciben que la gente no sabría que hacer o a quien acudir en caso de ver o sufrir una situación de acoso.

Se relata que no se dan este tipo de situaciones. En algunos casos, principalmente profesorado comenta que al realizar formaciones on-line este tipo de conductas son menos habituales ya que no hay contacto con compañeros/as. En cambio, personal de PAS o estructura que está en las instalaciones de la VIU sí comentan que en alguna ocasión ha legado algún comentario, pero en general como grupo no dentro de la organización.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ VIU dispone de un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, con un ámbito de aplicación amplio, un procedimiento de denuncia claro y fases bien definidas que pertenece al Grupo Planeta. ➤ Incluye las definiciones de los diferentes tipos de acoso, separando los casos de acoso sexual y los de acoso por razón de sexo, de forma ejemplificada. ➤ El Protocolo se acompaña de modelos de denuncia a disposición de la plantilla. ➤ La empresa no ha detectado situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo. ➤ El documento consta de los principios de información y accesibilidad a los procedimientos y medidas. Cumple con los principios y garantías de las denunciantes y obligaciones y responsabilidades de la empresa. ➤ La empresa ha conformado el Comité de Denuncia, Intervención y Seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No se deja constancia de la lectura del protocolo por parte de la plantilla ya que éste no ha sido remitido a la misma de forma particular. ➤ Se recomienda aclarar si el ámbito del acoso puede ser solo el centro de trabajo, o también por causa directa como consecuencia ligada al trabajo. ➤ El protocolo carece de algunos aspectos como la difusión, especificidad del seguimiento y evaluación del mismo. ➤ Se hace necesario tener en cuenta en mayor medida la prevención en el protocolo, ya que su contenido no incluye medidas específicas ni acciones dirigidas a la sensibilización o acciones formativas para la plantilla. ➤ No se indica con claridad cuál es el plazo máximo de finalización y resolución del procedimiento formal en el protocolo. ➤ Se recomienda incorporar dentro de las situaciones de acoso, otras cuestiones como la violencia digital o bien las conductas lgtbifóbicas. ➤ Se recomienda redactar la totalidad del documento con lenguaje inclusivo y no sexista. Evitando el masculino genérico. ➤ No se ha incorporado el protocolo a otros documentos de la organización. ➤ A partir de la percepción del personal, se recomienda reforzar la difusión del protocolo y la sensibilización en materia de prevención. ➤ Según se ha manifestado, las personas no conocen el protocolo ni sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. ➤ Las personas que intervengan en la investigación no han recibido

	formación en materia de prevención del asedio.
--	--

COMUNICACIÓN NO SEXISTA

No se ha realizado formación en materia de comunicación inclusiva, pero se hace referencia durante las entrevistas a informantes clave, que, en los últimos años, existe mayor sensibilidad por parte de las personas.

- En las comunicaciones externas, si bien el lenguaje intenta ser neutro en la mayoría de los casos, también se detecta esa misma práctica del masculino genérico. A continuación, se presentan comunicaciones extraídas de la página web de la institución:



En este sentido, se recomienda la sustitución de estos términos por otros más inclusivos (como “personas candidatas, candidato/a”).

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
----------------	-----------------

<ul style="list-style-type: none"> ➤ La percepción de la plantilla respecto a las comunicaciones de la VIU es positiva ➤ Se detecta una voluntad de incorporar el lenguaje inclusivo ➤ Las imágenes de las redes sociales de la VIU proyectan la presencia de ambos sexos por igual en la institución. ➤ Las ofertas de trabajo se redactan desde la óptica de un lenguaje no sexista 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unificar el uso del lenguaje no sexista de los distintos documentos internos de la entidad y del entorno web ➤ Elaboración de una guía de buenas prácticas a la hora de comunicar desde la perspectiva de género ➤ Continuar apostando por la publicación de contenido en materia de igualdad y/o visibilización de fechas señaladas (8M/ 25N) ➤ Formar a las personas de la VIU encargadas de redactar contenidos en materia de igualdad y lenguaje inclusivo
---	---

Resultados de la auditoría salarial

Con el fin de mejorar los sistemas de valoración de puestos de trabajo y seguir trabajando para garantizar una política retributiva neutra se proponen como áreas de mejora a incorporar dentro del Plan de Igualdad:

- Analizar de forma anual las desviaciones detectadas en el análisis.
- Elaborar un documento que recoja la política retributiva de la entidad.
- Analizar anualmente, a través del registro retributivo, si las diferencias encontradas entre agrupaciones se van reduciendo.
- Crear un procedimiento que detalle los criterios a tener en cuenta para la valoración de nuevos puestos de trabajo que puedan crearse en la Universidad.

Objetivos del plan de igualdad

Objetivos generales

- Transversalizar las políticas de igualdad dentro de la Universidad
- Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
- Potenciar acciones para intentar equilibrar la plantilla en cuanto al número de mujeres y hombres presentes en la misma.

- Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
- Garantizar la formación e información para todo el personal de la entidad.
- Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
- Hacer constar la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción rehuendo de los estereotipos de género
- Potenciar la formación en materia de igualdad de los/las profesionales que participan en los procesos de promoción.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres
- Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación.
- Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
- Revisión del protocolo de acoso y asegurar su conocimiento y, en el supuesto de que sea necesario, correcto uso por parte de los y las profesionales.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual en la entidad.

Medidas del plan de igualdad

Ámbito	ACUERDOS GENERALES
Medida	Realizar una memoria económica y de recursos humanos para la ejecución del plan de igualdad
Objetivo general	Transversalizar las políticas de igualdad dentro de la Universidad
Responsable	Dpto RRHH
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Se ha realizado la memoria
	Nº de recursos asignados

Ámbito	ACUERDOS GENERALES
Medida	Recopilación de aquellos datos que no se hayan dispuesto en la Diagnóstico Inicial
Objetivo general	Transversalizar las políticas de igualdad dentro de la Universidad
Responsable	Dpto RRHH
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Anual

Indicadores	Resultados obtenidos a nivel anual
	Sistematizar la información desagregada por sexo

Ámbito	CULTURA Y GESTION
Medida	Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.
Objetivo general	Transversalizar la política de igualdad dentro de la empresa
Responsable	Comisión de Igualdad
Calendario	Primer semestre de 2026
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Hacer comunicación a la plantilla y grupos de interés (alumnado, sociedad, proveedores, otras instituciones y grupos)

Ámbito	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Medida	Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.
Objetivo general	Transversalizar la política de igualdad dentro de la Universidad
Responsable	Dpto. RRHH / Calidad
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	% de empresas proveedoras que tienen plan de igualdad. Revisar con Calidad

Ámbito	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Medida	Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.
Objetivo general	Transversalizar la política de igualdad dentro de la Universidad
Responsable	Dpto. RRHH / Calidad
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	% de empresas proveedoras que tienen plan de igualdad. Revisar con Calidad

Ámbito	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
Medida	Desarrollo de una Política de Responsabilidad Corporativa en la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los principios.
Objetivo general	Transversalizar la política de igualdad dentro de la Universidad
Responsable	Calidad
Calendario	Segundo semestre de 2027
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Se ha creado una política de RSU.
	Nº de objetivos vinculados a ODS 5

Ámbito	COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS
Medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo
Objetivo general	Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
Responsable	Comunicación Interna y RRHH
Calendario	Segundo semestre de 2025
Temporalidad	Bianual
Indicadores	Nº de documentos revisados anualmente: % de documentos con correcciones

Ámbito	COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS
Medida	Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.
Objetivo general	Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Año 2025 y año 2027
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Grado de satisfacción/evaluación de la formación. Formación obligatoria para las nuevas incorporaciones y personal activo. Calcular el % de realización.

Ámbito	COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS
--------	--

Medida	Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas obligatorias, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.
Objetivo general	Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante el siguiente semestre
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Realizar la comunicación de la existencia del Plan de Igualdad en la plantilla, con los medios de comunicación que actualmente

Ámbito	COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS
Medida	Potenciar la comunicación a la comunidad sobre temas de igualdad a través de Masterclass, redes sociales, eventos - Impulsar medidas para aportar en la concienciación de la sociedad. Para colectivos externos, comunidad estudiantil y plantilla.
Objetivo general	Establecer una comunicación interna y externa con perspectiva de género interseccional
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de comunicaciones realizadas, separando los colectivos objetivos.
	Tipo y modalidad de comunicaciones.

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	RRHH y Managers
Calendario	Primer semestre de 2025 en adelante
Temporalidad	Continuada

Indicadores	Establecer política de realización de reuniones/claustros dentro del horario laboral: preferencia de horarios dentro de los horarios flexibilidad.
	Fuera de los horarios de flexibilidad se consensuará entre las partes. Comunicar a la plantilla

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Desarrollo de los derechos a la desconexión digital en la empresa. Será aprobada dicha política mediante acuerdo entre la empresa y la RLPT
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	RRHH y RLPT
Calendario	Segundo semestre de 2024 a Primer semestre 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Crear una política de desconexión digital
	Se realizará formación en la plantilla
	Comunicar a la plantilla

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Facilitar que las personas que se acojan a derechos relacionados con cuidados puedan acceder a cursos de formación y vacantes internas. Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, al programar actividades, formación o reuniones destinadas a la plantilla dentro del horario laboral.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de acciones formativas que se realizan a las personas con RGL
	Nº de personas con permisos (derechos de cuidado) han accedido a la formación desagregado por sexo. Los convocados

	Tipo y modalidad. Los que las realizan
--	--

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Conseguir que las personas trabajadoras que extienden en una situación próxima a su paternidad/maternidad conozcan sus derechos en conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Revisar y actualizar documento que recoja los permisos existentes en materia de conciliación/corresponsabilidad
	Comunicar a la plantilla

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Recoger de forma periódica los datos de reducciones de jornada desagregados por sexo. Informar a la Comisión de Seguimiento de dichos datos.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Nº de personas, desagregado por sexo que se han acogido a permisos (y tipo de permiso).

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su conocimiento entre la plantilla masculina.

	Crear una guía o documento que recoja los permisos existentes en materia de conciliación/corresponsabilidad
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Comisión Igualdad
Calendario	Puntualmente cuando haya un cambio normativo
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Se ha comunicado a la plantilla. Mediante que canales

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Nº de personas, desagregado por sexo que se han acogido a permisos (y tipo de permiso).
	Definir fases para recoger la información

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Mejorar los permisos retribuidos en la empresa y crear una bolsa para el acompañamiento médico y escolar de las personas a su cargo. Límite de 10h
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras

	medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Temporalidad	Anual
Indicadores	Publicar la medida y el nº de personas y horas

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Ampliar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos, familiares o personas dependientes hasta 18 meses
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Temporalidad	Anual
Indicadores	Publicar la medida y el nº de personas y horas

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Mejorar el sistema de gestión del tiempo en VIU.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Segundo semestre de 2024
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Informe del avance del proyecto

Ámbito	CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO
Medida	Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.
Objetivo general	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.

Responsable	PRL
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Crear un registro sistematizado del absentismo, disgregado por sexo

Ámbito	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL
Medida	Asegurar la promoción de las personas trabajadoras que tengan concedidas medidas de conciliación tales como la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar la información en toda la plantilla de todas las medidas existentes de conciliación. • Valoración de posibilidad de implementación de otras medidas de conciliación relacionadas con el tiempo de trabajo y la corresponsabilidad
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Durante la vigencia del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Promoción de personas con medidas de conciliación.

Ámbito	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Revisión del uso de un lenguaje neutro e imágenes, no sexista e inclusivo en los procedimientos y canales de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.
Objetivo general	Hacer constar la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción rehuendo de los estereotipos de género
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Segundo semestre de 2026 a Segundo semestre de 2027
Temporalidad	Bianual
Indicadores	Nº de documentos revisados anualmente: % de documentos con correcciones

Ámbito	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
---------------	-------------------------------------

Medida	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo, así como los indicadores de las contrataciones. Trasladar de forma periódica dicha información a la Comisión de Seguimiento. Incorporar entre esta información las horas (tipos de contrato) de contrato que tiene cada persona contratada.
Objetivo general	Hacer constar la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción rehuyendo de los estereotipos de género
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Nº de procesos realizados
	Sexo de la persona finalmente incorporada Nº de hombres y mujeres que se quedan en la fase de entrevista

Ámbito	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para informar a las personas responsables de los procesos de selección de personal.
Objetivo general	Hacer constar la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción rehuyendo de los estereotipos de género
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Año 2025 y Año 2027
Temporalidad	Bianual
Indicadores	Se realiza la formación a los Hiring Manager en materia de sensibilización de igualdad y oportunidades
	Nº de personas formadas desagregados por sexo

Ámbito	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones internas, temporales y definitivas, desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción
Objetivo general	Potenciar acciones para intentar equilibrar la plantilla en cuanto al número de mujeres y hombres presentes en la misma.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer trimestre del año posterior

Temporalidad	Anual
Indicadores	Realizar un registro sistematizado, desagregados por sexo, con el número de promociones indicando posición de origen y destino, tipo contrato, etc.

Ámbito	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo.
Objetivo general	Potenciar acciones para intentar equilibrar la plantilla en cuanto al número de mujeres y hombres presentes en la misma.
Responsable	Dpto.
Calendario	A partir del siguiente año a la entrada en vigor del Plan de Igualdad
Temporalidad	Anual
Indicadores	Realizar un registro de los datos de formación, desagregado por sexo

Ámbito	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno, equipos directivos, así como en el resto de los ámbitos de la vida universitaria
Objetivo general	Potenciar acciones para intentar equilibrar la plantilla en cuanto al número de mujeres y hombres presentes en la misma.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer trimestre del año posterior
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de personas, desagregado sobre el total de la plantilla, por sexo que ocupa mandos directivos y otras áreas de responsabilidad

Ámbito	FORMACIÓN
Medida	Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación
Objetivo general	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad
Temporalidad	Continuada

Indicadores	Días de media de conocimiento de la formación previa a su realización. Establecer mecanismos de información en la plantilla
--------------------	--

Ámbito	FORMACIÓN
Medida	Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos
Objetivo general	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer semestre 2026 a primer semestre 2027
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de cursos revisados y resumen de los cambios

Ámbito	FORMACIÓN
Medida	Estudio y revisión de la participación en el plan de formación con una perspectiva de género (memoria plan formación con perspectiva de género)
Objetivo general	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Durante el segundo semestre del año 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Realizar la memoria
	Principales resultados

Ámbito	FORMACIÓN
Medida	Revisar el Plan de Formación de la Universidad para asegurar que se adapta al Plan de Igualdad y cuenta con perspectiva de género. Establecer en el mismo las condiciones de la formación para garantizar la igualdad.
Objetivo general	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Durante el segundo semestre del año 2025
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Se ha revisado el plan formativo
	Se han hecho mejoras en la detección de necesidades formativas

Ámbito	FORMACIÓN
---------------	-----------

Medida	Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporen a la empresa. Asegurarse de que en la formación se incluya un módulo de Acoso Sexual y por razón de sexo.
Objetivo general	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Año 2025 y Año 2027
Temporalidad	Anual
Indicadores	Se ha realizado la formación
	Nº de personas formadas desagregados por sexo Temario de la formación Grado de satisfacción de la formación

Ámbito	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja médica, excedencia por cuidado de un menor, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.
Objetivo general	Potenciar la formación en materia de igualdad de los/las profesionales que participan en los procesos de promoción.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Asegurar la correcta comunicación de las vacantes que se produzcan revisar el proceso de comunicación
	Canales de comunicación utilizados
	Nº de procesos comunicados

Ámbito	PROMOCIÓN PROFESIONAL
---------------	-----------------------

Medida	Favorecer la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer constar la garantía de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción rehuendo de los estereotipos de género • Potenciar la formación en materia de igualdad de los/las profesionales que participan en los procesos de promoción.
Responsable	Dpto. RRH
Calendario	Desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Seguimiento de las promociones disgregadas por sexo

Ámbito	POLÍTICA RETRIBUTIVA
Medida	Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Objetivo general	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan
Temporalidad	Anual
Indicadores	Elaborar registro retributivo

Ámbito	POLÍTICA RETRIBUTIVA
Medida	Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.
Objetivo general	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente durante la vigencia del plan

Temporalidad	Anual
Indicadores	Revisar la VPT
	Se han creado nuevas posiciones dentro de la universidad: asignar categorías internas ya existentes

Ámbito	POLÍTICA RETRIBUTIVA
Medida	Auditorías salariales. Contemplando la retribución/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
Objetivo general	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres
Responsable	Dpto RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Año 2025 y Año 2027
Temporalidad	Bianual
Indicadores	Realizar la auditoría salarial

Ámbito	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Desarrollo y difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RPT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual. Posteriormente se informará y formará a toda la plantilla sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del protocolo de acoso y asegurar su conocimiento y, en el supuesto de que sea necesario, correcto uso por parte de los y las profesionales. • Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual en la entidad.
Responsable	Comisión Igualdad
Calendario	Durante el año 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Se realiza el protocolo.
	Se ha comunicado.

	Mediante que canales
	Que referencias se han tenido en cuenta
	Se comunica a la plantilla
	Feedback de la plantilla

Ámbito	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa, asegurando la confidencialidad.
Objetivo general	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del protocolo de acoso y asegurar su conocimiento y, en el supuesto de que sea necesario, correcto uso por parte de los y las profesionales. • Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual en la entidad.
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión Igualdad
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Cuantos casos se han dado De que tipo Se han resuelto en tiempo y forma

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Licencia retribuida para que la mujer víctima de violencia de género realice gestiones administrativas, citas con abogados/as, juicios o visitas médicas, que permitan hacer efectivo el derecho de protección y asistencia sanitaria, psicológica y jurídica, tanto de la víctima como de los/as hijos/as menores a su cargo
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de licencias solicitadas Nº de licencias otorgadas

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Difundir a través del Grupo de Teams, el documento informativo de medidas existente en la Compañía en la

	que se recogen los derechos que asisten a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer semestre 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Se ha hecho la difusión

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Anualmente desde la entrada en vigor del plan
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Se ha hecho la difusión

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa del número de casos de mujeres víctimas de Violencia de Genero tratados y de las medidas aplicadas;
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH / Comisión de igualdad
Calendario	Anualmente al final el año
Temporalidad	Continuada
Indicadores	Nº de casos comunicados

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	La empresa designará a una persona trabajadora con la formación necesaria en materia de Violencia de Género, responsable de recibir cualquier información en relación a la citada materia, y responsable de redirigir y facilitar las orientaciones necesarias de las instituciones o entidades competentes y que tenga conocimiento del protocolo a seguir en esa situación
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer semestre 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Se ha designado la persona Se ha comunicado a la plantilla Mediante que canales

Ámbito	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	Crear un Protocolo de los derechos de la persona trabajadora en Violencia de género establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación y Estatuto de los Trabajadores.
Objetivo general	• Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de machista.
Responsable	Dpto. RRHH
Calendario	Primer semestre 2025
Temporalidad	Puntual
Indicadores	Se ha creado el protocolo Se ha comunicado a la plantilla Mediante que canales

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Durante la programación e implantación del Plan de Igualdad de VIU, se realizará una evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del mismo, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e impactos del plan, etc.

El marco temporal de la evaluación se hará en tres ocasiones; la primera tendrá carácter anual, la segunda se llevará a cabo a la mitad del periodo de vigencia del P.I. Esta evaluación intermedia servirá para conocer la marca del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario. La última evaluación se realizará al finalizar el periodo de vigencia.

Todas las evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

a) Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

b) Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

d) Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Los resultados de las mismas se recogerán en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD y éste deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. A su vez, este informe pasará a formar parte del Plan de Igualdad y sentará las bases para el II Plan de Igualdad de VIU.

- Evaluación anual e identificación de oportunidades de mejora

La evaluación periódica de carácter anual tiene como objetivo valorar el impacto de las acciones desarrolladas en relación con los objetivos del Plan, y en caso necesario, proponer nuevos objetivos y/o nuevas acciones.

Para llevar a cabo esta valoración periódica, se propone la elaboración de un informe anual de evaluación que contemple la evaluación de resultados, esto es, el número y género de las personas beneficiarias por ámbito de actuación, el grado de desarrollo de los objetivos planteados y los efectos no previstos en el Plan de Igualdad.

Asimismo, la comisión de seguimiento será la encargada de realizar esta tarea con el fin de vigilar el desarrollo del Plan de Igualdad, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido. Todo ello, resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

Seguimiento periódico SEMESTRAL.

Se propone también realizar el seguimiento periódico del Plan de Igualdad.

Así, para llevar a cabo el seguimiento periódico de las acciones del Plan de Igualdad, se plantea la elaboración de informes SEMESTRALES de seguimiento que midan el grado de implementación de las acciones y su funcionamiento.

Para facilitar el seguimiento, se elaborará un cuadro de mando integral en el cual se indicarán las personas responsables de cada acción y el plazo establecido para las mismas, así como su grado de logro según la temporalización prevista en el Plan de Igualdad.

Los informes SEMESTRALES de seguimiento tendrán que contemplar la siguiente información en relación con la evaluación de resultados e indicadores:

- Nivel de ejecución del Plan: número total de acciones por ámbito.
- Información sobre los diferentes indicadores de seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad (Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores).

Composición de la comisión de seguimiento y evaluación

La comisión negociadora del presente plan de igualdad acuerda que las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica son:

- Por parte de la representación de la empresa:
 - María José Piquer Aranda (RR.HH.)
 - Ana Sánchez Reig (RR.HH.)
- Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras: no han trasladado propuesta

Funciones de la comisión de seguimiento y evaluación

De naturaleza paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, la comisión se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, con el objetivo de trabajar de manera activa en la implantación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad, así como avanzar en la reducción y eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la empresa.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación de seguimiento.

A partir de la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades, se reunirán para evaluar los resultados de la implantación de las medidas, así como realizar la elaboración del II Plan.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

La comisión de seguimiento se encargará de, en caso necesario, llevar a cabo un ***procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión*** del presente Plan de Igualdad según lo establecido en el Artículo 9. del RD 901/2020.

En caso de discrepancias en el proceso de implantación del proyecto la comisión negociadora podrá remitirse a la ayuda de los órganos creados al efecto por el SIMA, o bien a través de la comisión paritaria del propio convenio colectivo de aplicación.