



Plan de Igualdad de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

I. Introducción.....	5
II. Datos generales de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) e identificación del sector en el que desarrolla su actividad	6
III. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad	11
IV. Ámbito personal, territorial y temporal	12
V. Objetivos generales del Plan de Igualdad	13
VI. Resumen del Diagnóstico de Situación	14
a. Introducción.....	14
b. Objetivos y finalidad del Diagnóstico de Situación	18
c. Datos de la Empresa y del Sector.....	20
d. Presupuestos y metodología	20
e. Contenido del informe-diagnóstico	24
f. Normativa aplicable	25
g. Composición y estructura del personal.....	26
h. Acceso y permanencia en el empleo: contrataciones y ceses.....	58
i. Promociones Profesionales.....	74
j. Formación	77
k. Condiciones de trabajo	81
l. Análisis Retributivo.....	84
m. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	112
n. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	116
o. Lenguaje Igualitario, Inclusivo y no Sexista	117
p. Órganos de Representación Social.....	119
q. Órganos de Gobierno y Dirección	120
VII. Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad	121
a. Introducción.....	121
b. Conceptos básicos	124
c. Presentación de la empresa	128
d. Proceso y metodología	131
e. Diagnóstico de la brecha retributiva.....	147
f. Conclusiones	173
g. Propuesta de medidas para incorporar al plan de igualdad en el área de retribución	175
h. Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva	177

VII. Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	177
a. Compromiso de UDIMA en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	177
b. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	179
c. La tutela preventiva frente al acoso sexual	179
i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual	179
ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual.....	181
1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	181
a. Definición de acoso sexual	181
iii. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo	182
1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo	182
2. Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	183
iv. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	187
1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso	188
2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.....	189
3. El expediente informativo.....	191
4. Seguimiento	196
d. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	197
e. Modelo de queja o denuncia en la empresa UDIMA.....	197
VIII. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad y descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.	199
a. Procesos de selección y contratación.....	199
b. Formación	201
c. Promoción.....	204
d. Condiciones de trabajo y retribuciones.....	205
e. Conciliación y corresponsabilidad.	207
f. Acoso sexual y por razón de sexo	209
g. Comunicación y sensibilización.	210
h. Seguridad y salud laboral	211
i. Violencia de género	212

IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	214
X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.	222
XI. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	223
a. Funcionamiento de la comisión de seguimiento	225
b. Confidencialidad.....	226
XII. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	226
XIII. Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva.....	229
XIV. Anexo derechos laborales de las víctimas de violencia de género	237

I. Introducción

El presente Plan de Igualdad parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se recoge como tal partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En línea con lo anterior, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) tiene como finalidad *«Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»*

Atendiendo a ese objetivo, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, estas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El apartado 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este contexto, los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, constituyen un instrumento fundamental para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad

en la que van a ser aplicados. En este sentido, el desarrollo de un proceso de negociación con la representación de los trabajadores constituye un elemento indispensable, no ya solo desde el punto de vista legal, sino como garantía de la verdadera adecuación del Plan a la realidad de la empresa.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende dar cumplimiento al objetivo que fundamenta la LOIEMH, que es garantizar la 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.

II. Datos generales de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) e identificación del sector en el que desarrolla su actividad

La Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), es la primera universidad privada online de España. Reconocida en la Ley 1/2006, de 14 de junio de la Comunidad de Madrid. Se trata de una institución privada de educación superior que tiene como fines específicos los siguientes:

- Formar y proporcionar el acceso a la enseñanza universitaria y a la continuidad de estudios a todas aquellas personas capacitadas para seguir estudios superiores conforme a la legislación del Estado.
- Mejorar los métodos educativos basados en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Fomentar el uso de las TIC usando las técnicas y experiencias más idóneas de enseñanza a distancia online, así como ensayar nuevos modelos educativos al servicio de los alumnos y también de las universidades, instituciones y empresas con las que se establezcan convenios de colaboración y programas de apoyo metodológico.
- Contribuir con todos los medios a su alcance a la construcción de una sociedad más justa, solidaria, pacífica y democrática.
- Priorizar el desarrollo de la dignidad humana y la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, particularmente a través de la eliminación de todas las discriminaciones por razón de sexo.

Entre sus valores se encuentra **la Igualdad de oportunidades** lo que supone el compromiso de contribuir a fomentar una sociedad democrática, promotora de la libertad y de la igualdad, contribuyendo especialmente a la formación y educación de aquellos colectivos que, por motivos profesionales o personales, de discapacidad o lejanía, no hubieran tenido oportunidad de acceder a estudios universitarios.

La UDIMA ha obtenido verificación positiva de los planes de estudios oficiales Grado, Másteres y Doctorado presentados a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y ha sido autorizada por Dirección General de Universidades para la implantación de los títulos; siendo la Fundación Madrid+d la entidad encargada de realizar el seguimiento de los mismos.

Su metodología está basada en la formación online, haciendo uso de las últimas tecnologías de la información y la comunicación. De esta manera, se contribuye a que, a pesar de las distancias, el alumno se sienta acompañado por el profesor y sus compañeros en todo momento. No en vano, en su “ADN” circula la idea de ser “la universidad cercana” al alumno en todo el proceso de su aprendizaje.

El campus y principal sede de la Universidad se encuentra en la localidad madrileña de Collado Villalba y su ámbito geográfico abarca todo el territorio nacional e internacional teniendo sedes en Valencia, Madrid, Barcelona y Santo Domingo y convenios con centros para la realización de exámenes en todo el territorio nacional e internacional.

En su oferta formativa la UDIMA ofrece la posibilidad de cursar, 17 grados; 34 Másteres universitarios; 2 Doctorados; 18 Másteres profesionales y 158 Cursos con títulos propios¹.



¹ Memoria anual UDIMA 2021-2022

Para ello UDIMA, cuenta con una plantilla que supera los 340 profesionales, que se rigen, en cuanto a su actividad laboral se refiere, por el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de agosto de 2019 y con vigencia ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2021.

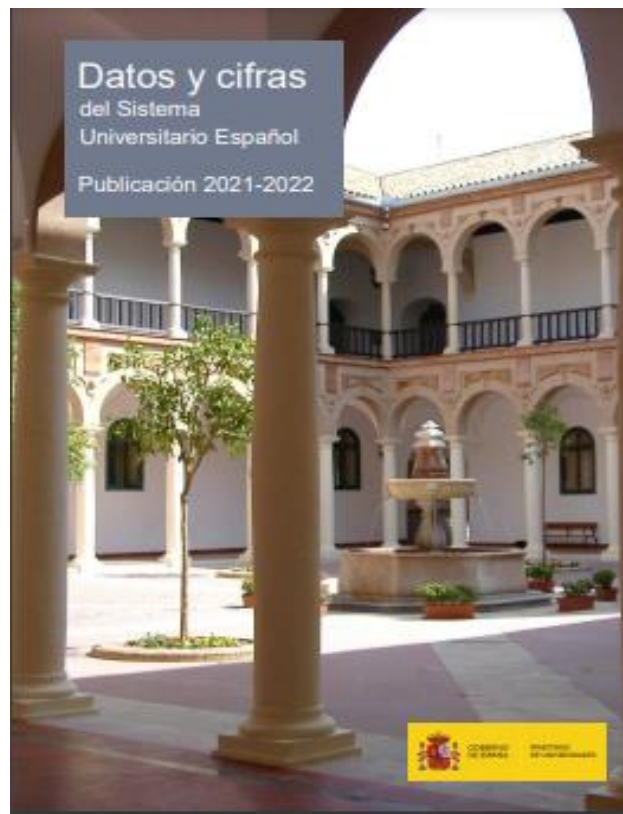
Una información más detallada sobre UDIMA puede obtenerse en su página web, www.udima.es, en la que se encuentran también disponibles las memorias anuales de resultados de los últimos ejercicios, así como en la Memoria de Actividades del Grupo CEF-UDIMA (1977-2020) y que puede descargarse en el siguiente enlace: <https://www.cef.es/es/memoria-actividades.html> (páginas 219 y siguientes).

Por lo que se refiere al sector de actividad y de conformidad con los últimos datos publicados por el Ministerio de Universidades: ***“Datos y cifras del Sistema Universitario Español Publicación 2021-2022”***, podemos destacar lo siguiente:

- El personal docente e investigador, en el curso 2019-2020, se situó en 127.383 personas, un 1,5% más que en el curso anterior. De ellas, 107.357 pertenecían a universidades públicas y 20.026 a universidades privadas. El profesorado en equivalente a tiempo completo alcanzó los 85.665,4 profesores, un 1,7% más que en el curso anterior.
- Las mujeres representaron un 42,9% del total de docentes, en el funcionariado esta cifra se situó en el 36,8%.
- En cuanto a la edad, la media del personal docente fue de 49,3 años, ascendiendo a 55,4 en el caso del personal funcionario y a 58,9 en el caso de los Catedráticos de Universidad.
- El 81,3% del cuerpo docente universitario disponía de al menos un sexenio y el 48,3% contó con los sexenios óptimos desde su lectura de tesis. Prácticamente la totalidad del cuerpo de catedráticos tenía al menos un sexenio (un 98,9%), de ellos el 70,4% disponía de los sexenios óptimos.
- El personal de administración y servicios (PAS), en el curso 2019-2020, se situó en 64.848 personas, un 2,5% más que en el curso anterior. De ellas, 54.514 pertenecían a universidades públicas y 10.334 a universidades privadas. En

equivalencia a tiempo completo, el PAS ascendió a 63.339,5 efectivos. En centros propios de universidades públicas hubo 52.186 efectivos, de ellos el 64,8% eran funcionarios.

- El 61,2% del PAS eran mujeres. En centros propios de universidades públicas las mujeres representaron el 67,8% del funcionariado y el 44,9% del personal contratado. Por edad, la media del personal de administración y servicios era de 48,9 años. Esta cifra se situó en 50,3 años en las universidades públicas.
- El conjunto del personal empleado investigador y del personal técnico de apoyo a la investigación en el curso 2019-2020, alcanzó los 26.468 efectivos. De ellos, 24.765 estaban adscritos a universidades públicas y 1.703 a universidades privadas. El personal empleado investigador se situó en 19.574 investigadores contratados, de los cuales el 66,1% procedía de convocatorias públicas competitivas. En lo que se refiere a la edad, el 73,6% del personal empleado investigador tenía una edad inferior a los 35 años. **En la distribución por sexo, el 46,5% eran mujeres.**



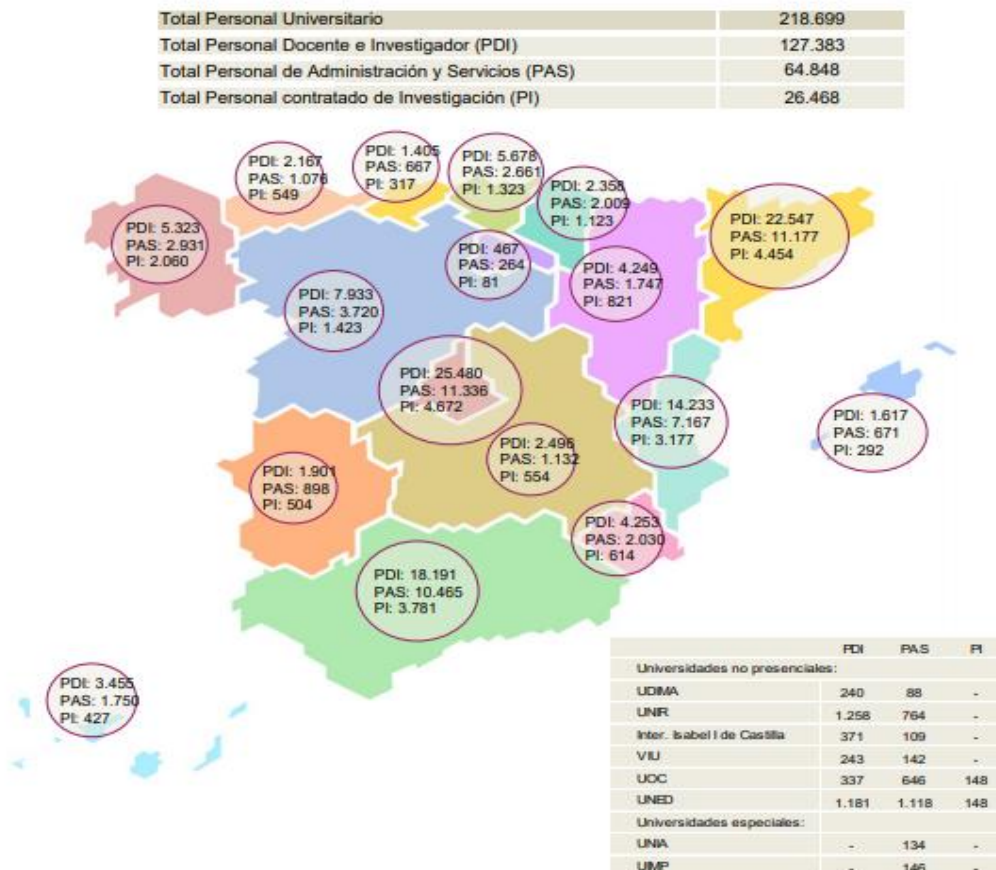
Para una información más detallada del sector ver: [DATOS Y CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL. PUBLICACIÓN 2021-2022. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES 2022.](#)

Debe indicarse, también, que no existe en la UDIMA un estudio de clima laboral o cualquier otro tipo de herramienta que pueda facilitar información adicional de naturaleza cualitativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades, por lo que el presente trabajo se basa, fundamentalmente, en los datos tanto cualitativos como cuantitativos aportados directamente por la empresa.

Los datos generales de la entidad son los que figuran en el siguiente cuadro:

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre o Razón Social	UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID, S.A.
NIF	A81618894
Domicilio Social	Paseo General Martínez Campos, 5 28010 Madrid
Forma Jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1996
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Aránzazu de las Heras García
Cargo	Presidente
Teléfono	91 44 44 920

Mapa 10.1.1 Dispersión geográfica del personal universitario. Curso 2019-2020



e-mail	arancha.heras@udima.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Arancha de las Heras
Cargo	Presidente
Teléfono	914444920
e-mail	arancha.heras@udima.es
ACTIVIDAD	
Sector	Universidades Privadas
CNAE	8543 - Educación Universitaria
Actividad	Enseñanza
Ámbito Geográfico	Nacional
DIMENSIÓN	
N.º de Trabajadores	349
Centros de Trabajo	1
Facturación anual	22.016.277,50
Beneficios último ejercicio	144.937,95

III. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

Suscriben y firman el presente I Plan de Igualdad de UDIMA, S.L. las siguientes partes²:

- Por parte de la empresa:

- D^a. M. Aránzazu de las Heras García
- D. Eugenio Lanzadera Arencibia
- D. Gonzalo Núñez Sarompas

- Por la parte social

- Dña. M^a Oliva García de Paz, Secretaria de Igualdad de la FEM – CCOO Madrid
- D. Luis Batuecas González, de la Federación de UGT de Servicios Públicos de Madrid.
- D. Juan Manuel Álvaro Piñero, de la Federación de Enseñanza de USO – FeUSO.

² Dada la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comisión negociadora quedó constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos representativos y más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

IV. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan de igualdad extiende su aplicación a todo el ámbito de la Comunidad de Madrid y vincula a la Empresa y a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que UDIMA tenga o pueda tener en un futuro en la Comunidad de Madrid, independientemente de su modalidad contractual.

El Plan entrará en vigor a partir del día de la firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y teniendo una duración de 4 años desde la fecha de su firma, o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de dicha fecha.

Con una antelación mínima de 4 meses respecto de la fecha de vencimiento este Plan de Igualdad se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad, período durante el cual se mantendrá vigor durante el Plan de Igualdad preexistente, sin superar en todo caso la duración máxima de vigencia de cuatro años.

Respecto de la auditoría retributiva, y en lo relativo a su vigencia, esta será la misma del plan de igualdad del que forma parte, sin perjuicio de que en el caso del registro retributivo el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, a salvo de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que lo integran.

Todo ello no obstará a que, anualmente y en función de las necesidades que se detecten por la comisión de seguimiento, se puedan efectuar modificaciones de las acciones contempladas o incorporar nuevas acciones al presente Plan, previa la negociación y el acuerdo correspondientes.

V. Objetivos generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad, como 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, tiene como objetivos principales, cualitativos y cuantitativos, los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

VI. Resumen del Diagnóstico de Situación

a. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas tuvo lugar en México en el año 1975, y las posteriores de Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Por lo que respecta al ordenamiento jurídico interno, la Constitución española de 1978 proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y, en su artículo 9.2, contiene un mandato a los poderes públicos para que promuevan las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los

grupos en que se integra sea real y efectiva removiendo, a tal efecto, los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En el marco de estas previsiones Constitucionales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), establece en su artículo 45.1 la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con la entrada en vigor de la Ley orgánica 3/2007, se pusieron en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

No cabe duda de que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el ámbito nacional y de las distintas Leyes autonómicas que regulan esta materia, han supuesto un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en las políticas públicas como en las privadas.

No obstante, transcurrida ya más de una década desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, el legislador reconoce, en el preámbulo del 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, que las medidas de carácter promocional o de fomento de la igualdad que se han puesto en marcha hasta el momento, han tenido unos “resultados discretos, cuando no insignificantes” y, a día de hoy, “persisten desigualdades intolerables en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

Así las cosas, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, pretende dar un nuevo impulso a esta cuestión reforzando las obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad, que ahora se hacen obligatorios para todas las empresas de más de 50 trabajadores, obligando a la inscripción de los planes en un registro de nueva creación, dependiente de la autoridad laboral y, procediendo, asimismo, a adaptar en esta materia, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

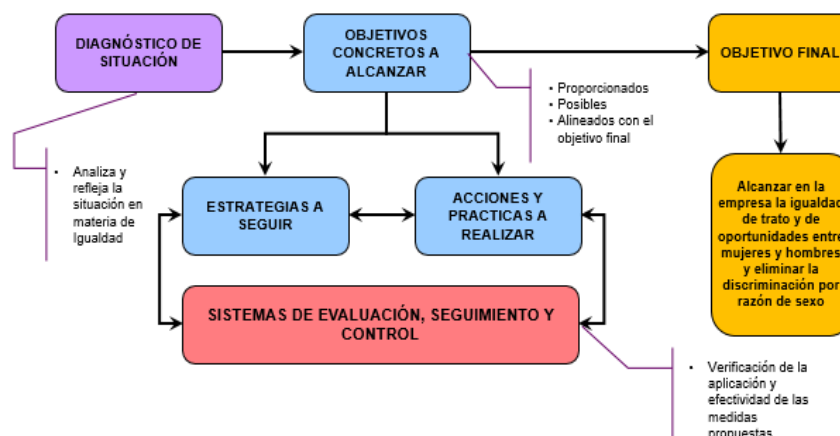
En este contexto, los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, constituyen un instrumento fundamental para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad en la que van a ser aplicados.

Es por ello que, para su elaboración, es imprescindible la **realización previa de un diagnóstico de situación**, que ha de servir como fuente de recogida de la información necesaria para medir y evaluar la situación de la organización en materia de igualdad y, en base a ello, para la adecuada toma de decisiones en esta materia.

Así pues, el objetivo fundamental del diagnóstico de situación será la obtención de información que permita detectar las posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, tanto directas como indirectas, por razón de sexo, poniendo de manifiesto cualquier situación u obstáculo que impida o dificulte la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico de situación en materia de igualdad de género, podrá, asimismo, identificar y promover los cambios o acciones que se considere necesario implementar para superar los déficits que se pongan de manifiesto en materia de igualdad, constituyendo así, el documento fundamental que ha de servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Una vez conocida la situación real de la entidad en materia de igualdad de género, el Plan de Igualdad ha de establecer los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución, identificando, a tal efecto, los medios y recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas en él contempladas.



Desde el punto de vista de su realización y contenido, la nueva normativa, culminada con la reciente entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la LOIEMH³, estableciendo, tanto la obligatoriedad de su elaboración negociada, como el contenido mínimo de materias cuyo análisis debe incorporarse y que son:

- Los procesos de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En concreto y por lo que hace referencia al Diagnóstico de Situación y al Plan de Igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se erige como un auténtico reglamento de actuación en esta materia, incorporando al acervo legislativo los criterios judiciales, ayudando a clarificar algunos aspectos controvertidos y dotando el sistema de una mayor seguridad jurídica.

17

En cualquier caso, será la situación real que se desprenda del diagnóstico realizado la que determine tanto las materias en las que debe intervenirse como el sentido, la prioridad y la intensidad de la intervención.

Por otro lado, y en un sistema de relaciones laborales como el español, parece razonable que un instrumento de tal naturaleza y alcance haya de ser objeto de negociación y, en su caso, acuerdo, con los representantes de los trabajadores.

En este sentido el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece expresamente que, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecerse a través de la negociación colectiva, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos, mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que alcance el umbral de platilla que lo hace obligatorio.

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

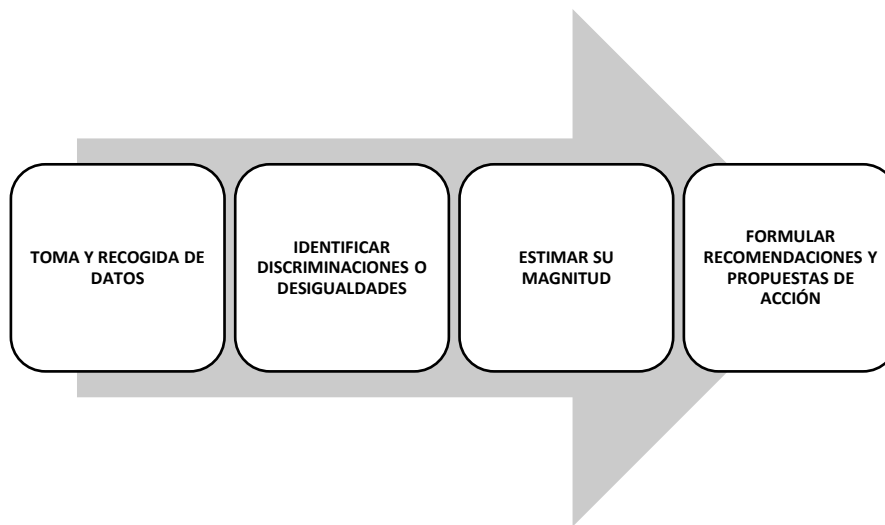
A los efectos, tanto de constitución como de composición, de la citada comisión resultan de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 5 del citado Real Decreto.

En definitiva, y sin perjuicio de lo señalado en los párrafos anteriores en relación con la necesaria negociación con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), el presente informe recoge los resultados del diagnóstico realizado en UDIMA, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y establece las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la UDIMA.

b. Objetivos y finalidad del Diagnóstico de Situación

Tal y como se recoge en la guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas, editada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en enero de 2021, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, detectando si existen discriminaciones o desigualdades por razón de sexo y, en sus caso, formulando, a las partes negociadoras, las recomendaciones, propuestas de acción y ámbitos prioritarios de actuación que se consideren necesarias para corregirlas.

“La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades”



En el ámbito específico de UDIMA, el convenio colectivo aplicable⁴ prevé que el Plan de Igualdad de las empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, perseguirá, al menos los siguientes objetivos:

a) Objetivo general: *Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.*

19

b) Objetivos específicos:

- *Fomentar el equilibrio entre el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.*
- *Potenciar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.*
- *Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.*
- *Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.*
- *Promover un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.*

⁴ Disposición adicional duodécima. Igualdad de oportunidades y no discriminación/ planes de igualdad, del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

c. Datos de la Empresa y del Sector

Los datos de UDIMA y del sector se encuentran recogidos en el apartado II del Presente Plan.

d. Presupuestos y metodología

Aunque UDIMA tiene actualmente su plantilla adscrita a varios centros o lugares de trabajo, el análisis se realiza a nivel global ya que estos centros, son meras unidades administrativas y no cuentan, a nivel individualizado, con sustantividad propia ni con personal suficiente para proceder a su análisis estadístico separado por lo que, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, el diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad se realiza a nivel global y ello sin perjuicio de tener en cuenta aquellas circunstancias que, de manera excepcional, pudieran incidir en un centro o lugar de trabajo concreto.

El análisis de la plantilla, además de haberse efectuado con los datos a nivel global, se ha realizado también segregando entre Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS)⁵.

Para analizar la brecha salarial de género entre mujeres y hombres que, según la definición de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, se ha utilizado el sistema de la Guía metodológica para la medición de la brecha salarial editada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social, según la cual se entiende por brecha salarial la diferencia existente entre el promedio de los salarios de los hombres y el de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

⁵ Personal de Administración Servicios (PAS) es la denominación interna correspondiente al Personal no Docente (PND) del Convenio Colectivo.

Por tanto, la **Brecha Salarial Media** se calcula aplicando la siguiente fórmula: $(M - F) / M \times 100$, siendo “M” el valor medio de la hora de trabajo masculina y “F”, el valor medio de la hora de trabajo femenina.

Asimismo, el **índice de feminización (IFEM)**, como indicador de género que refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres y, sus valores ponen de manifiesto la infra o sobre representación de la mujer en la plantilla, en general, o dentro de un colectivo determinado.

$$\text{IFEM} = M / H$$

IFEM < 1	Infrarrepresentación de la mujer
IFEM = 1	Equidad
IFEM > 1	Feminización de la plantilla

El **índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)**, refleja la situación de la plantilla en cuanto a presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos en que esta se define en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: (60% y 40%).

La fórmula para el cálculo de este IPRHM es la siguiente⁶:

$$\text{IPRHM} = 1 + [(M-H) / (M+H)]$$

VALOR DE IPRHM	SIGNIFICADO
Entre 0 y 0,8	Desequilibrio en favor de los hombres
Entre 0,8 y 1	Mayoría de hombres dentro de los límites de presencia equilibrada
Entre 1 y 1,2	Mayoría de mujeres dentro de los límites de presencia equilibrada
Entre 1,2 y 2	Desequilibrio en favor de la mujer

⁶ Siendo M = N.º total de Mujeres y H = N.º total de Hombres.

El Índice de distribución (IDIS)⁷ representa el porcentaje de un sexo en relación al otro dentro de un determinado grupo o categoría. La fórmula para el cálculo es la siguiente:

$$\text{IDIS mujer} = (M/T) \times 100$$

$$\text{IDIS hombre} = (H/T) \times 100$$

El índice de concentración (ICON)⁸: indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o, lo que es lo mismo, el % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Ejemplo: porcentaje de mujeres en un tramo de edad respecto al total de mujeres en la plantilla. La fórmula de cálculo de IDIS, es la siguiente:

$$\text{ICON mujer} = (m/M) \times 100$$

$$\text{ICON hombre} = (h/H) \times 100$$

Señalar también que, a la fecha de realización del presente diagnóstico, existe en la empresa una valoración de puestos de trabajo, que clasifica los puestos en 12 niveles. No obstante, no se especifica el número de puntos atribuidos a cada puesto concreto y, por tanto, no es posible identificar puestos de igual valor. En este sentido, sería necesario revisar la citada valoración de tal modo que se asigne a cada puesto un valor numérico concreto (no una franja). En este sentido debe recordarse que la valoración de los puestos de trabajo ha de incluir todos los puestos de trabajo existentes de manera individualizada y ordenados en función del número de puntos que les asigne el proceso, es decir, si hay 7 tipos de técnicos distintos han de aparecer 7 puestos valorados y no un puesto genérico de técnico.

Es por ello que, con la entrada en vigor del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (14 de marzo del 2021), debería procederse a revisar la valoración

⁷ Siendo M, el número de mujeres; H el número de hombres y T el total de la población (mujeres + hombres).

⁸ Siendo “m” y “h” el número de mujeres y hombres del grupo analizado y “M” y “H”, el número de mujeres y de hombres total.

de los puestos y completar el presente análisis con el estudio salarial de los puestos de igual valor.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el 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, la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad ha de realizarse de forma negociada con la representación social:

“la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Así pues, para la validación y aprobación tanto de este diagnóstico como del correspondiente Plan de Igualdad, es necesario dar traslado del mismo, junto con los datos que lo sustentan, a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano competente para su análisis, negociación y, en su caso, aprobación definitiva.

23

En cuanto a la determinación de las partes legitimadas para formar parte de la comisión negociadora y al procedimiento de negociación, resulta de aplicación lo previsto en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE del 14 de octubre de 2020).

Artículo 5.2.- “Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.”

En el caso de la Universidad de Educación a Distancia de Madrid (UDIMA), al no existir órganos de representación social en el seno de la empresa, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y, por tanto, la configuración del banco social de la comisión negociadora se constituirá por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y contará con un máximo de 6 miembros por cada una de las partes.

Artículo 5.3.- En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

24

En este mismo orden de cosas hay que señalar también, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.4 del RD 901/2020, de 13 de octubre, debe procurarse que la comisión negociadora del plan de igualdad, tenga una composición equilibrada entre ambos sexos y que las personas que formen parte de la misma, tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

e. Contenido del informe-diagnóstico

Siguiendo el esquema de materias propuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 46), en la nueva redacción dada a la misma por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y por el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el presente análisis abarcará, en la medida en que se disponga de información, las siguientes materias:

- Composición y estructura del personal (plantilla).
- Infrarrepresentación femenina.

- Clasificación Profesional: personal directivo y de mando.
- Acceso, promoción y permanencia en el empleo: selección, contrataciones y ceses.
- Promociones profesionales.
- Formación.
- Condiciones de trabajo y análisis retributivo (auditoría retributiva, análisis salarial y otras condiciones de trabajo)
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, familiar y profesional y corresponsabilidad familiar.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Lenguaje igualitario y no sexista.
- Órganos de representación de los trabajadores.
- Órganos de Administración y Dirección.

Se incorporan además al presente diagnóstico los datos cualitativos aportados por la empresa siguiendo, en la medida de lo posible y de conformidad con la información disponible, los modelos publicados por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, en enero de 2021.

f. Normativa aplicable

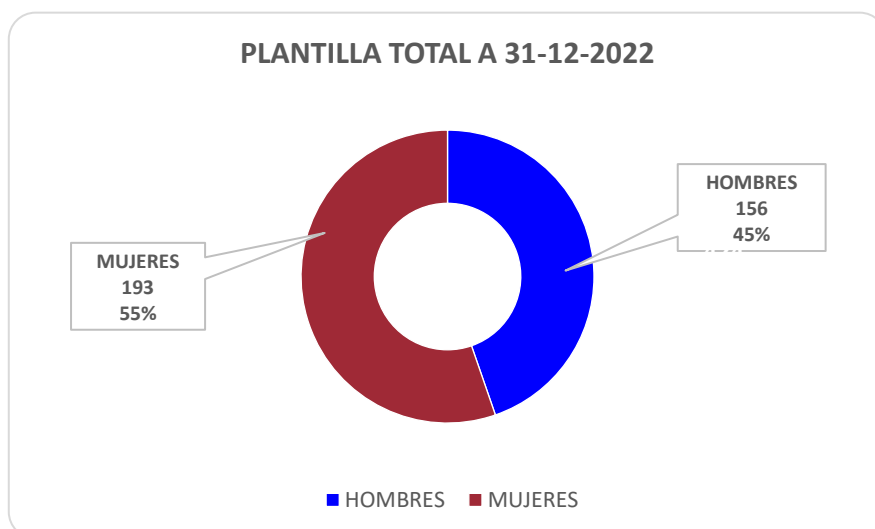
A los efectos de elaboración del presente diagnóstico y del correspondiente plan de igualdad resultan de aplicación, entre otras, las siguientes normas:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. 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.

4. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
5. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Resolución de 27 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.
7. Resolución de 17 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2022 y tablas salariales del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.
8. Acuerdos de empresa, y procedimientos internos que resulten de aplicación.

g. Composición y estructura del personal

La plantilla de UDIMA, a 31-12-2022, está formada por un total de 349 personas, de las cuales 193 son mujeres (55%) y 156 son hombres (45%).



Así pues, desde el punto de vista de la representación de ambos sexos, aunque se trata de una plantilla feminizada, **se respeta el principio de composición o presencia equilibrada entre mujeres y hombres**, tal y como el mismo viene definido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Igualdad, ya que, ninguno de los dos sexos representa más del 60% ni menos del 40%, de la plantilla⁹.

El índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se sitúa en un valor de 1,1 (entre 1 y 1,2), es decir, refleja una situación de **desequilibrio en favor de la mujer, dentro de los límites de presencia equilibrada**.

$$\begin{aligned} \text{IPRHM} &= 1 + [(M-H) / (M+H)] \\ \text{IPRHM} &= 1 + [(193-156) / 193+156] = 1,1 \end{aligned}$$

El índice de feminización de la plantilla, entendiendo por tal la proporción de mujeres en relación con los hombres (N.º de mujeres/N.º de hombres) es de 1,23, es decir, bastante próximo a la unidad (1), que es el valor que correspondería a un perfecto equilibrio entre ambos sexos. Por cada hombre en la plantilla, hay 1,23 mujeres.

27

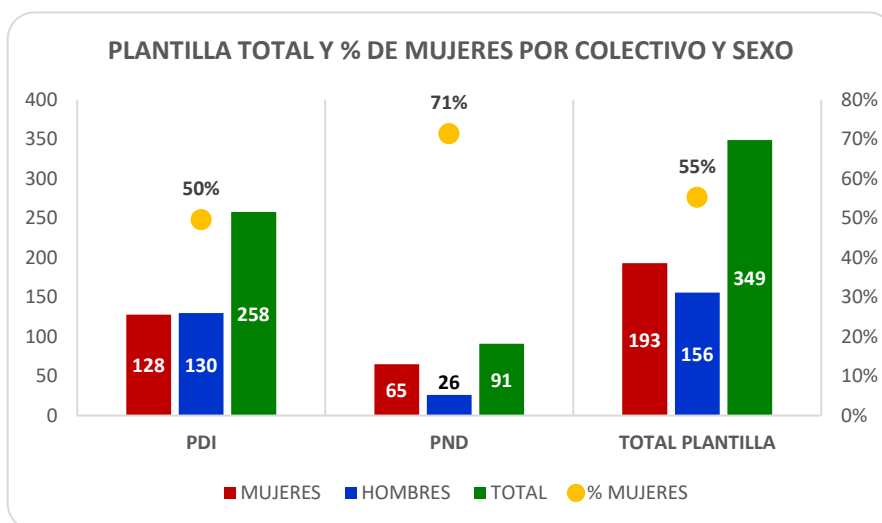
$$\begin{aligned} \text{IFEM} &= M / H \\ \text{IFEM} &= 193 / 156 = 1,23 \end{aligned}$$

En este sentido, y aunque a nivel general, la situación desde el punto de vista de la representatividad de ambos sexos puede considerarse aceptable, en aras a alcanzar el equilibrio entre ambos sexos, el Plan de Igualdad debería incorporar algún tipo de medida tendente a facilitar la incorporación de hombres en la entidad si bien, como veremos más adelante, esta incorporación de hombres ha de limitarse, en la medida de lo posible, a determinadas áreas o puestos de trabajo, ya que, a pesar tratarse de una plantilla feminizada, existen grupos, áreas y puestos en los que existe paridad entre ambos sexos e incluso alguno en el que predominan claramente los hombres.

No se facilitan datos de la plantilla en los ejercicios anteriores a 2022 y, por tanto, no es posible analizar la evolución que ha experimentado en los últimos años, ni cuantitativamente ni en cuanto a su distribución entre mujeres y hombres.

Segregados los datos de plantilla por colectivo y sexo los resultados son los siguientes:

⁹ A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.



Como se puede ver, la representatividad de hombres y mujeres es bastante diferente de un colectivo a otro. Prácticamente se da una situación de paridad entre ambos sexos en el personal docente e investigador, mientras que la plantilla de personal no docente está fuertemente feminizada, con un porcentaje de mujeres del 71%, frente al 29% de hombres.

28

Así pues, se cumple con el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres en el PDI y a nivel general, pero se incumple con el citado principio en el personal no docente, por lo cual este debería ser el colectivo prioritario de actuación en esta materia.

	PDI	PND	TOTAL EMPRESA
IDIS mujer	50%	71%	55%
IPRHM	0,99	1,43	1,1
IFEM	0,98	2,5	1,23
ICON mujer	66%	34%	---
% PLANTILLA TOTAL	74%	26%	---

Desde el punto de vista de la presencia de ambos sexos la primera conclusión que podemos extraer es la necesidad de incorporar hombres en el colectivo de personal no docente con el objetivo de, al menos, tratar de conseguir la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el mismo.

Desde el punto de vista de la clasificación profesional, el Convenio Colectivo aplicable en la empresa, prevé un sistema de clasificación basado en la existencia de dos grupos profesionales. Al primero de ellos (Grupo I) se incorpora el personal docente e investigador, mientras que en el Grupo II se adscribe el personal no docente. Cada grupo profesional se divide a su vez en función del tipo de facultad/escuela en diversos subgrupos y niveles/puestos.

En base a dicho sistema y a la organización interna de UDIMA, los puestos de trabajo existentes, son los que se recogen, para cada tipo de personal, en las siguientes tablas:

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR POR PUESTO/CATEGORÍA					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJER	
DOCENTES E INVESTIGADORES	Profesor/a catedrático/a	1	5	6	17%
	Secretario/a general	---	1	1	0%
	Profesor/a titular	5	3	8	63%
	Profesor/a acreditado/a	26	20	46	57%
	Profesor/a doctor/a	43	52	95	45%
	Profesor/a licenciado/a	50	43	93	54%
	Decanos/as	2	3	5	40%
	Vicerrectores/as	---	3	3	0%
	Rector/a	1	---	1	100%
	TOTAL PDI	128	130	258	50%

PERSONAL NO DOCENTE POR PUESTO/CATEGORÍA					
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	
PERSONAL NO DOCENTE	Técnico gestión académica	21	4	25	84%
	Técnico informático	5	6	11	45%
	Técnico innovación/DAOE	5	3	8	63%
	Técnico plató	1	3	4	25%
	Técnico biblioteca/registro y archivo	4	1	5	80%
	Mantenimiento	---	1	1	0%
	Secretaría General	3	1	4	75%
	Administrativos	7	---	7	100%
	Bolsa trabajo	4	---	4	100%
	Técnico calidad	5	2	7	71%
	Comerciales	6	4	10	60%
	Económico	4	1	5	80%
	TOTAL, PERSONAL NO DOCENTE	65	26	91	71%

Por lo que hace referencia al personal docente e investigador la mujer no tiene presencia en los puestos de secretario/a general y vicerrector/a, mientras que el hombre no la tiene en el puesto de rector/a. Hay que advertir, no obstante, que esta información es cuantitativamente muy poco relevante ya que tanto en el puesto de rector/a como en el de secretario/a general hay solamente una persona: mujer en el primer caso y hombre en el segundo. Algo más significativo es el hecho de que en el puesto de vicerrector/a existan tres personas y las tres sean hombres, ya que, en este colectivo, la plantilla se reparte prácticamente por igual entre mujeres y hombres.

Señalar también que, la participación de la mujer en los puestos de profesor/a catedrático/a, profesor/a doctor/a y decano/a, está por debajo de la que tiene, en el conjunto del colectivo (50%), mientras que la mujer tiene una participación superior a ese 50% en el resto de los puestos de trabajo donde tiene presencia.

Teniendo en cuenta los puestos en los que existe representación de ambos sexos, solamente dos de ellos se sitúan fuera de los parámetros de presencia equilibrada (60/40): el puesto de profesor catedrático/a con una participación de la mujer de apenas el 17% y el puesto de profesor/a titular en el que las mujeres tienen una participación muy superior a la que le corresponde a nivel general en este colectivo (el 63%, frente a un 50%), si bien en este caso hay que advertir que el dato es muy poco relevante cuantitativamente ya que en el puesto de profesor/a titular solo hay 8 personas: 5 mujeres y 3 hombres, por lo que el cambio de una única mujer por un hombre nos colocaría ya en condiciones de paridad.

Los puestos de profesor/a doctor/a y profesor/a licenciado/a son los que agrupan un mayor número de personas (188, lo que supone un 73% del total del PDI), representando la mujer el 49% del personal, frente a un 51% de hombres.

En base a lo anteriormente expuesto, no se observan en el personal docente e investigador, diferencias dignas de mención entre mujeres y hombres, salvo lo ya indicado en relación con el puesto de profesor/a catedrático/a, en el que solamente una persona, de un total de seis, es mujer (17%). Sería pues conveniente que el plan de igualdad incorporase algún tipo de acción positiva en favor de la incorporación de mujeres en el puesto de profesor/a catedrático/a.

Por lo que hace referencia al personal no docente, destaca la existencia de dos puestos de trabajo en los que sólo existe presencia femenina: el puesto de administrativo/a y

el puesto de bolsa de trabajo. Ambos puestos representan en su conjunto el 12% de la plantilla total del personal no docente.

Por otro lado, el único puesto ocupado solamente por hombres es el de mantenimiento, si bien hay que advertir que, en este caso, el dato carece de relevancia cuantitativa al haber solamente una persona en el mismo.

Destacar, también, la sobrerrepresentación de la mujer, en el puesto de técnico de gestión académica. Puesto éste, muy relevante cuantitativamente ya que agrupa un 27% de la plantilla total de personal no docente: 25 personas de las cuales 21 son mujeres (84%).

Las mujeres tienen una participación inferior a la que tienen a nivel general en el colectivo (71%), en los puestos de: técnico informático (45%), técnico innovación (63%), técnico plató (25%) y comercial (60%). En todos los demás puestos de trabajo la participación de la mujer está por encima del 71%.

Aunque los datos son cuantitativamente poco relevantes y, por tanto, deben ser tratados con cautela, la situación anteriormente expuesta podría indicar la existencia de cierta segregación de tipo horizontal, con una presencia de hombres, mayor a la que le corresponde en el colectivo en general, en los puestos técnicos y una mayor presencia de mujeres en los puestos de naturaleza administrativa: administrativos/as; TGA, bolsa de trabajo y económico.

Al contrario de lo que sucedía con el personal docente e investigador, en el personal no docente no se cumple con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos, existiendo una clara desviación en favor de la mujer (71%). Solamente en dos de los doce puestos se respeta este principio en los términos previstos legalmente: técnico informático y comercial. En este último caso, en el límite del 60%.

Como principal conclusión en este análisis de plantilla por colectivo y puesto podríamos señalar la conveniencia de que, en la medida de lo posible, el plan de igualdad incluyera alguna medida de acción positiva en favor de la incorporación de mujeres como profesoras catedráticas y vicerrectoras y, de hombres, en los puestos de administrativos/as, técnicos de gestión académica, bolsa de trabajo y económicos. Entre estas posibles medidas y a título de ejemplo podrían indicarse las siguientes:

- Prioridad, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, de las mujeres para ocupar los puestos de profesor/a catedrático/a y vicerrector/a.
- Verificar que las funciones realizadas por los catedráticos/as o la organización de su trabajo, no presentan especiales dificultades en materia de conciliación de la vida personal familiar y profesional, que puedan suponer un obstáculo adicional para las mujeres.
- Facilitar, en la medida de lo posible, la obtención de este nivel formativo a las doctoras y al personal de menor nivel académico.
- En los supuestos de igualdad de méritos y de capacidad, dar preferencia a los hombres en las vacantes que se produzcan en los puestos de administrativos/as, técnicos de gestión académica, bolsa de trabajo y económicos.
 - Facilitar, en la medida de lo posible, la movilidad interna de los hombres para cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos en los que no tienen presencia o están claramente infrarrepresentados.
 - Exigir, en los procesos de selección, una terna final de candidatos en la que participe personal de ambos sexos.
 - Exigir que, cuando se contraten mujeres en estos puestos, el responsable de la selección justifique, por escrito, las razones de la elección del candidato.
 - Establecer como objetivo, en los procedimientos de selección, contratación y promoción, la necesidad de avanzar hacia una situación de presencia equilibrada entre ambos sexos en todos los puestos de trabajo, incorporando en los procedimientos, la necesidad de informar a los responsables de cada proceso, de la situación, en cuanto a participación de mujeres y de hombres en el puesto.

Por lo que hace referencia a los cargos directivos temporales que, según el artículo 10 del convenio colectivo, son de naturaleza funcional y de libre designación por la dirección de la Universidad, la situación en UDIMA es la siguiente:

CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES PDI + PND (ART.10 CC)				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Rector/a, Director/a	1	---	1	100%
Vice-Rector/a, Vice Director/a	---	3	3	0%
Secretario/a General	---	1	1	0%
Director/a, Decano/a	2	3	5	40%
Vicedecano/a o Jefe/a Estudios	4	4	8	50%
D. Departamento/Área	23	12	35	66%
Catedrático/a	1	5	6	17%

Como se puede ver, aunque el máximo órgano directivo (rector/a), está ocupado por una mujer, no existen mujeres en los puestos de vicerrector/a y secretario/a general y, en el puesto de catedrático/a la mujer tiene una presencia casi testimonial, una única mujer de un total de seis catedráticos/as, lo que apenas representa un 17% del colectivo.

Si analizamos los puestos en los que hay personas de ambos sexos, observamos que tanto en el puesto de director/a-decano/a, como en el de catedrático/a, el porcentaje de mujeres es inferior al que tiene la mujer entre el personal docente e investigador. Dentro de los límites de presencia equilibrada, se sitúan los puestos de director/a – decano/a y vicedecano/a – jefe/a de estudios y, fuera de los límites de presencia equilibrada están los puestos de director/a de departamento/área y catedrático/a.

En el puesto de vicedecano/a o jefe/a de estudios, la participación de hombres y mujeres es paritaria y, la mujer, tiene una participación muy superior al 50% en el puesto de director/a de departamento o área que, además, es el puesto que aglutina un mayor número de personas: 35 de un total de 59 cargos directivos temporales, son directores/as de departamento/área, lo que supone un 59% del total de cargos directivos temporales.

En el resto de puestos el pequeño número de personas, en unos casos, y su carácter unipersonal en otros, impiden hacer análisis estadísticos y sacar conclusiones relevantes en función del sexo.

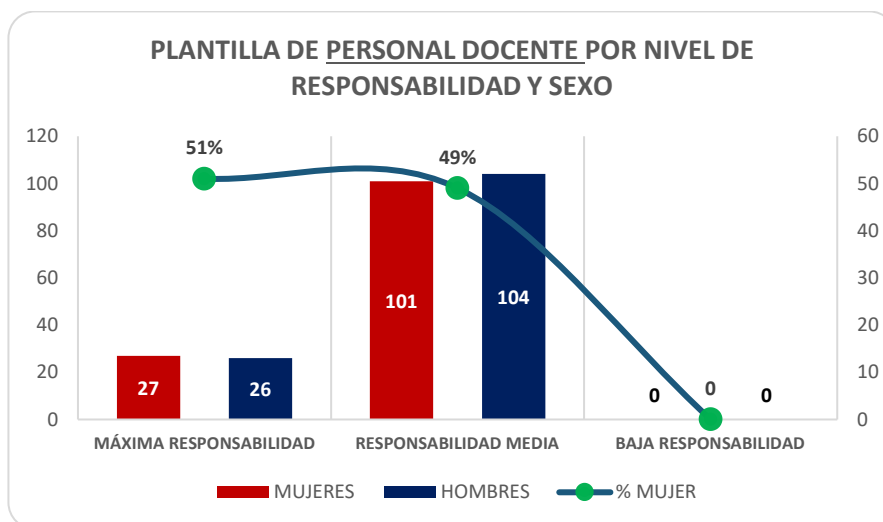
Para finalizar con este apartado decir que todas las personas que están desempeñando cargos directivos temporales, excepto tres mujeres directoras de departamento/área, pertenecen al colectivo de personal docente e investigador. No existe personal no docente desempeñando otros cargos directivos.

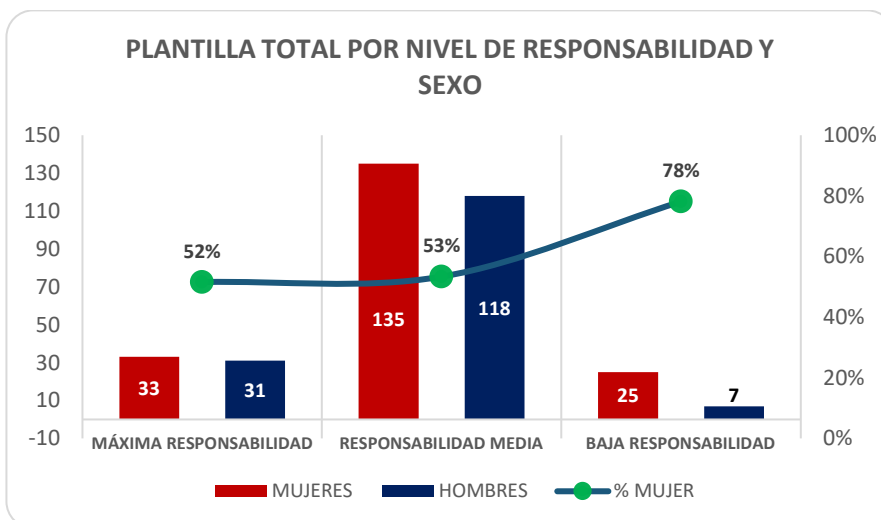
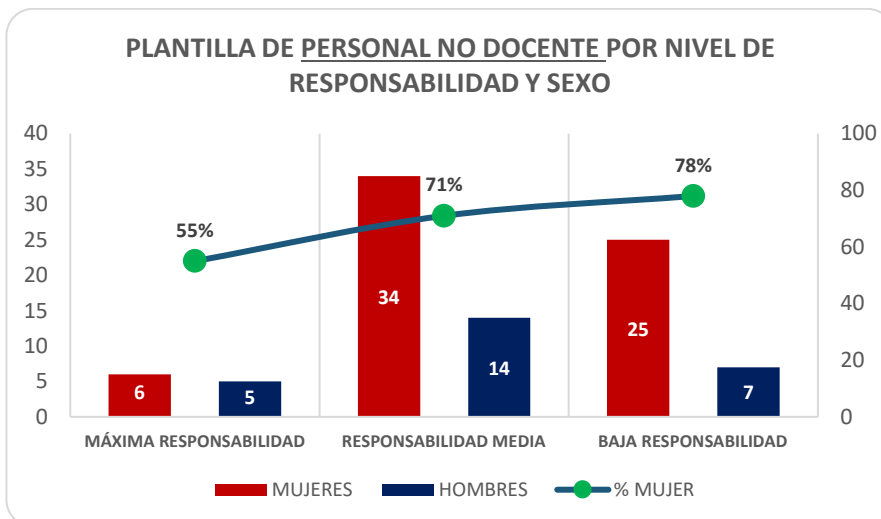
CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES PND (ART.10 CC)

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
D. Departamento/área	3	---	3	100%

De la información aportada puede concluirse la necesidad de adoptar medidas que corrijan, en la medida de lo posible, la infrarrepresentación femenina en los puestos de vicerrector/a y catedrático/a. En este sentido y aunque los datos no permiten concluir la existencia de discriminación o trato desigual entre mujeres y hombres, se recomienda que, al ser estos puestos de libre designación por la dirección, se tenga especial cuidado a la hora de su nombramiento, tratando de garantizar, siempre que sea posible, que en todos los cargos directivos no unipersonales exista representación de ambos sexos y que el porcentaje de hombres y mujeres en cada uno guarde relación con el que tienen en el conjunto de cada uno de los colectivos a los que pertenecen.

Por lo que hace referencia a la distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad los datos aportados por UDIMA son los siguientes:





En cuanto al personal docente e investigador, podemos ver cómo tanto en el nivel de máxima responsabilidad como en el nivel de responsabilidad media (no existen personas en el personal docente que hayan sido calificadas como personal de baja responsabilidad), los porcentajes de mujeres están dentro de los límites que determinan la presencia equilibrada entre ambos sexos y, además, en ambos casos, con porcentajes muy próximos a la paridad. Existe una pequeña desviación porcentual en favor de la mujer en los puestos de máxima responsabilidad, pero es muy poco significativa ya que obedece a una única persona.

Por lo que hace referencia al personal no docente se observa como el porcentaje de mujeres aumenta a medida que desciende el nivel de responsabilidad. Teniendo en cuenta que, en este colectivo el porcentaje de mujeres es del 71% (65 mujeres y 26 hombres), los datos pueden reflejar cierta dificultad para las mujeres en cuanto a la ascensión mayores responsabilidades. En este sentido, sería conveniente que, en el

ámbito de la negociación del plan de igualdad, se analizase esta cuestión al objeto de identificar la posible existencia de mayores dificultades para las mujeres en esta materia (techos de cristal o segregación vertical) y, en su caso, adoptar las medidas correctoras que se consideren oportunas.

Por lo que hace referencia al **personal de dirección de la Universidad**, decir que está compuesto por un total de 8 personas que se reparten paritariamente entre hombres y mujeres. No hay pues discriminación o trato desigual alguno entre mujeres y hombres en esta materia.

Aunque muchas de estas medidas ya se han ido avanzando anteriormente, como resumen de cuanto antecede y como posibles propuestas de actuación para su incorporación al Plan de Igualdad podemos señalar las siguientes:

1º. Establecimiento en los procedimientos de selección y contratación de acciones positivas en favor del sexo menos representado en cada grupo profesional y/o puesto de trabajo, hasta que, como mínimo, se alcancen los niveles de representación equilibrada entre ambos sexos. Entre estas medidas, y a título meramente ejemplificativo, podemos señalar las siguientes:

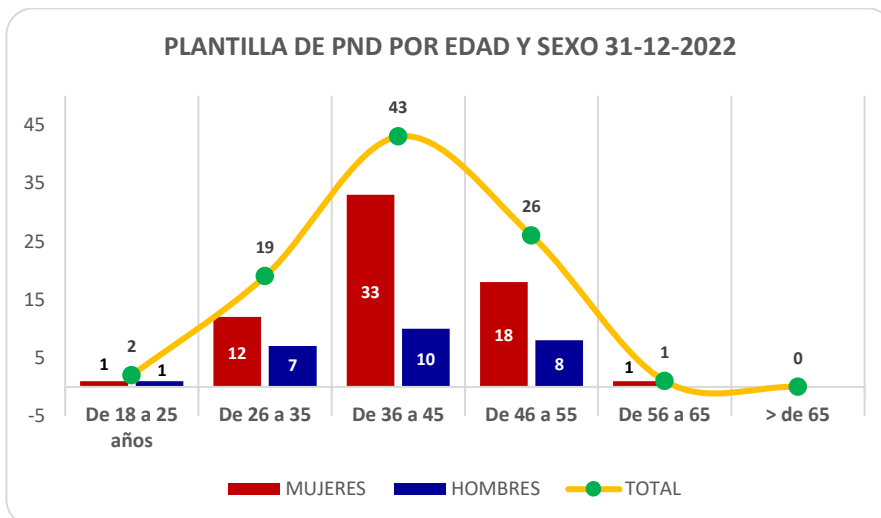
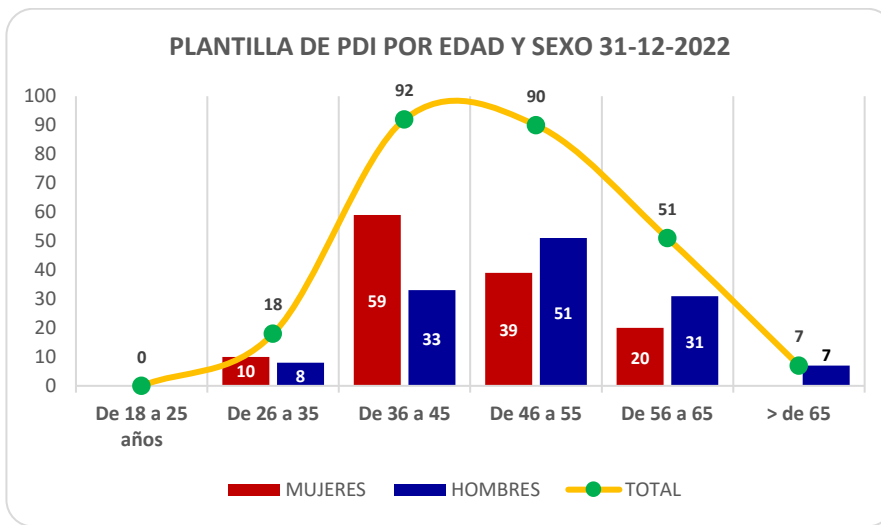
- Prioridad, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado o del sexo no presente, en aquellos puestos en los que solo existan personas de uno de los sexos.
- Para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en los que exista desequilibrio entre ambos sexos, exigir, siempre que sea posible, una terna final de candidatos que incorpore personas de ambos sexos.
- En aquellos supuestos de trabajo en los que exista un desequilibrio entre ambos sexos, cuando la persona finalmente seleccionada sea del sexo con mayor representación, el/la responsable de la selección deberá emitir un informe justificando de manera objetiva la elección realizada.

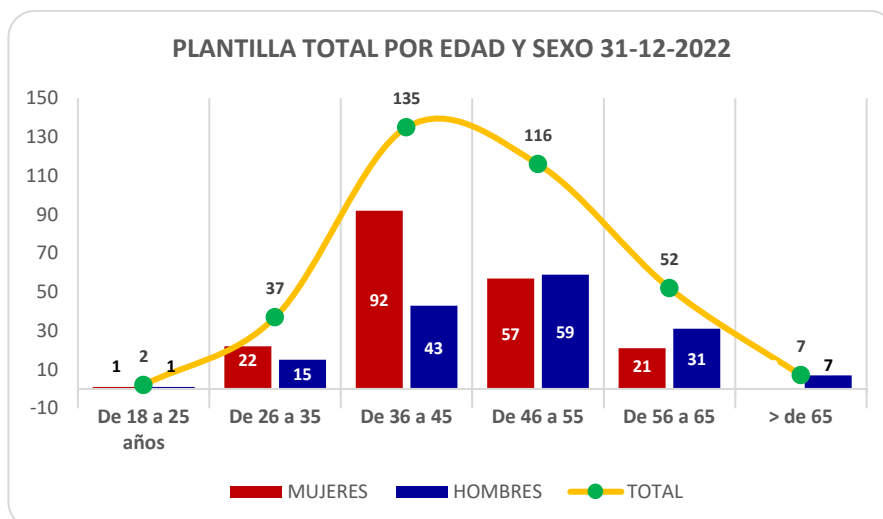
2º. Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, trasladarle la situación del puesto a cubrir desde la perspectiva de género de modo que, en el supuesto de disponer de candidatos de ambos sexos igualmente válidos, se opte por el del sexo menos representado.

3º. Favorecer, siempre que sea posible, los movimientos internos de personal masculino y la contratación de hombres en los puestos de administrativos/as, bolsa de trabajo y técnico/a de gestión académica, que son los que muestran un mayor desequilibrio en favor de la mujer.

4º. Designar, siempre que sea posible, mujeres para ejercer como catedráticas y vicerrectoras entre los cargos directivos temporales (art. 10 del convenio colectivo).

Procede ahora analizar la composición de la plantilla **por edad y antigüedad**. Los datos facilitados por la empresa son los siguientes:





Desde el punto de vista de la **edad** hay que decir que se trata de una plantilla bastante equilibrada y ligeramente más joven en el personal no docente (curva ligeramente desplazada a la izquierda).

Las personas trabajadoras menores de 36 años apenas representan el 11% del personal, predominando, entre ellas, las mujeres (59%) sobre los hombres (41%). Por el otro lado decir que, las personas trabajadoras mayores de 55 años representan el 17% de la plantilla, predominando, entre ellas, los hombres son un porcentaje de participación del 64%.

La mayoría de la plantilla (135 personas, lo que supone el 39% de la plantilla total), se encuentra en el tramo de edades comprendidas entre los 36 y los 45 años. Este tramo incorpora a la mayor parte del personal, tanto a nivel general como en el análisis segregado entre PDI y PND.

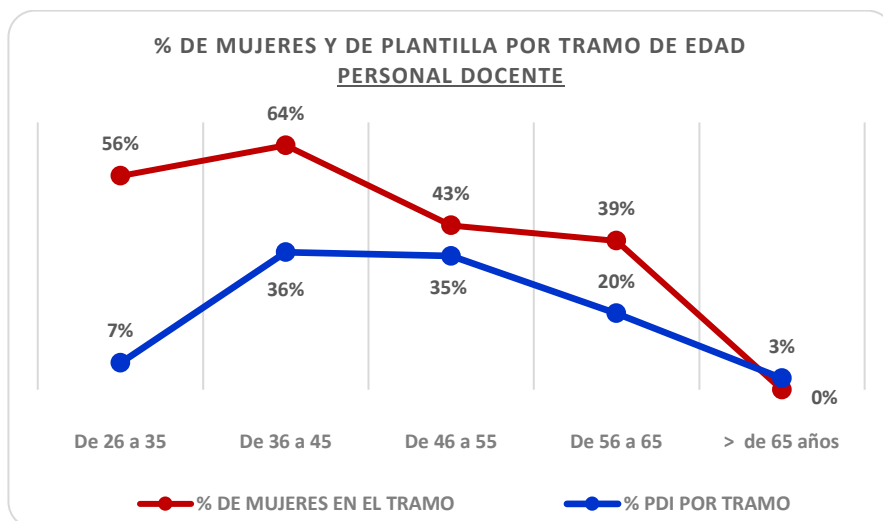
A nivel general los 45 años marcan el punto central de la serie dividiendo la plantilla en dos partes iguales: 174 personas tienen 45 años o menos y 175 personas tienen más de 45 años. De ellas, entre los que tienen 45 años o menos, el 66% son mujeres, frente a un 34% de hombres y, entre los que tienen más de 45 años, el 45% son mujeres (78), frente a un 55% de hombres (97). Es decir, las mujeres predominan entre las personas de menor edad y los hombres entre las de más edad. Este patrón se sigue tanto en el personal docente como en el conjunto de la plantilla, mientras que en el personal no docente son las mujeres las que predominan en todos los tramos.

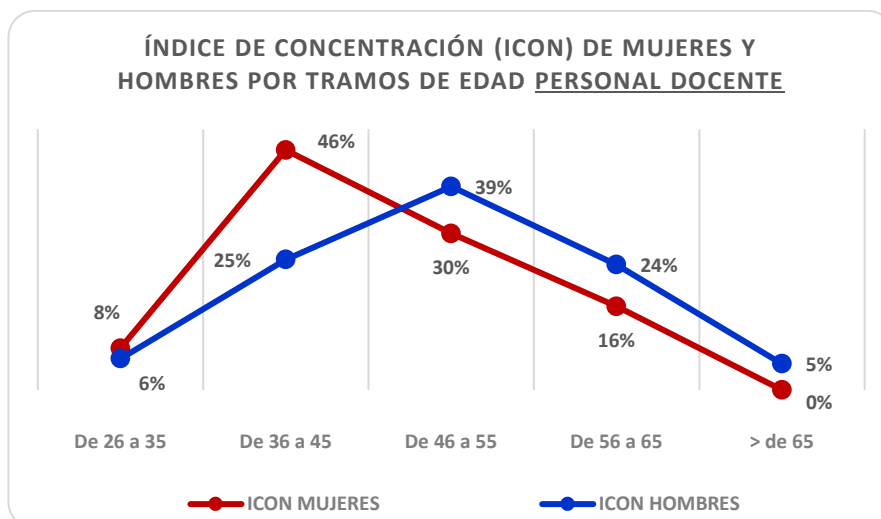
Decir también que, en todos los tramos de edad, con la única excepción del de mayores de 65 años, existe personal de ambos sexos y que todos los mayores de 65 años pertenecen al colectivo de personal docente e investigador.

El porcentaje de mujeres con respecto al total de personas en cada tramo y su concentración intra-sexo (ICON) son los que se recogen en las siguientes tablas:

% MUJERES Y DE PLANTILLA EN CADA TRAMO / % DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES (ICON)						
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR						
TRAMOS DE EDAD	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
% MUJERES EN CADA TRAMO DE EDAD	NA	56%	64%	43%	39%	0%
% PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD	NA	7%	36%	35%	20%	3%
% DE MUJERES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES (ICON)	NA	8%	46%	30%	16%	0%
% DE HOMBRES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES (ICON)	NA	6%	25%	39%	24%	5%

Como podemos ver, en el PDI, las mujeres se concentran fundamentalmente en el tramo de edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, mientras que la mayor concentración en los hombres se produce en el tramo inmediatamente superior (de 46 a 55 años).

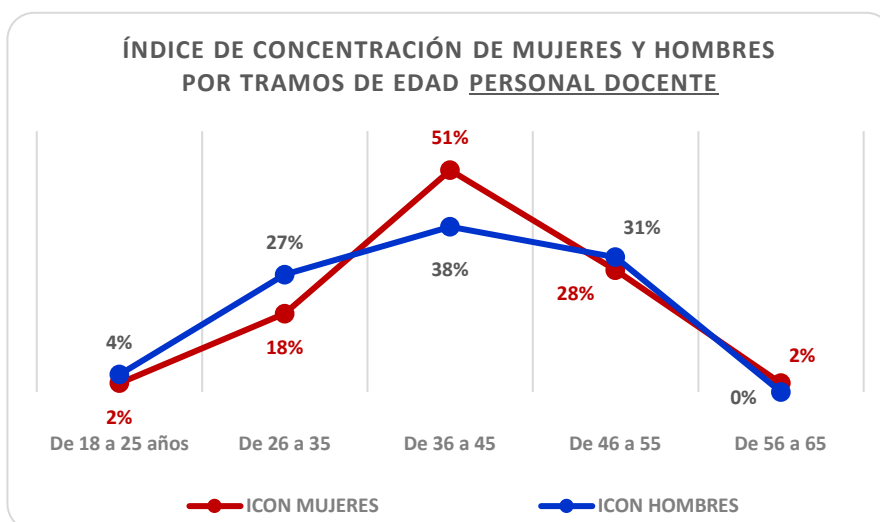
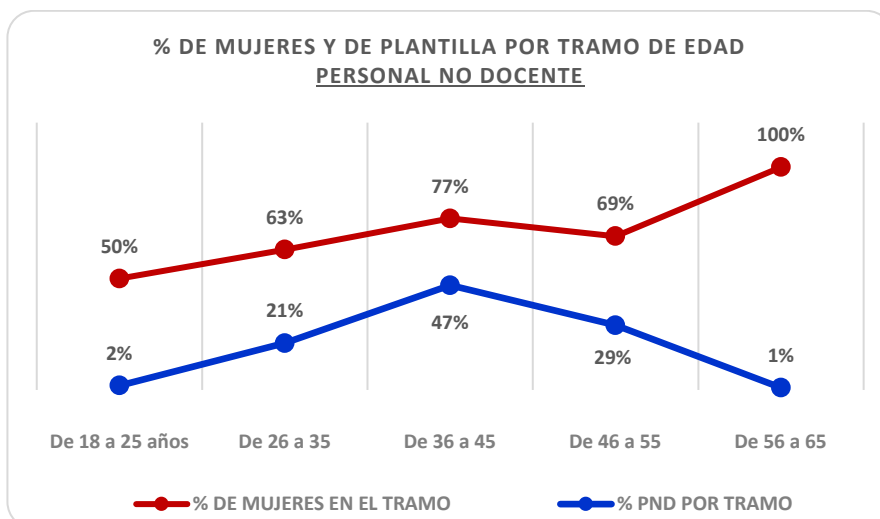




Por lo que se refiere al personal no docente los datos son los siguientes:

% MUJERES Y DE PLANTILLA EN CADA TRAMO / % DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES (ICON)						
PERSONAL NO DOCENTE						
TRAMOS DE EDAD	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
% MUJERES EN CADA TRAMO DE EDAD	50%	63%	77%	69%	100%	NA
% PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD	2%	21%	47%	29%	1%	NA
% DE MUJERES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES (ICON)	2%	18%	51%	28%	2%	NA
% DE HOMBRES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES (ICON)	4%	27%	38%	31%	0%	NA

En el caso del personal no docente la mayor concentración, tanto de hombres como de mujeres se produce en el tramo de 36 a 45 años, si bien con un valor muy superior para las mujeres (el 51% del total de mujeres del personal no docente tiene edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, frente a un 38% de los hombres).

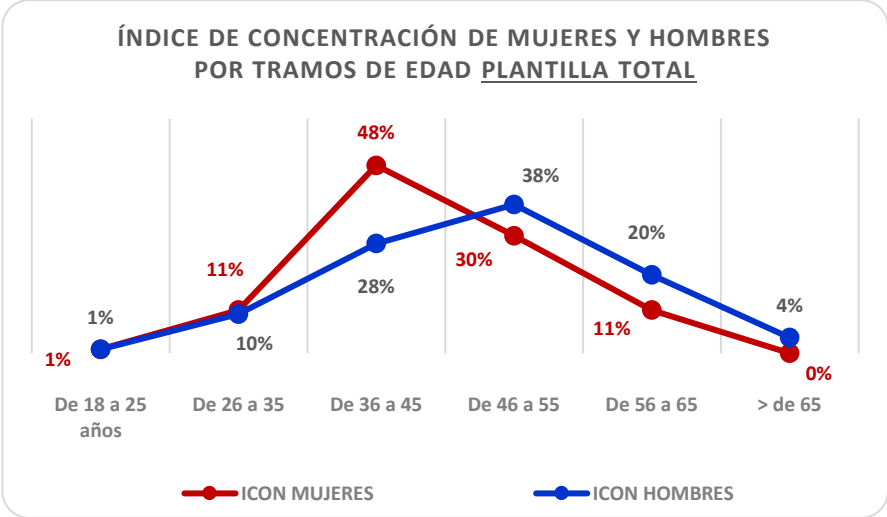
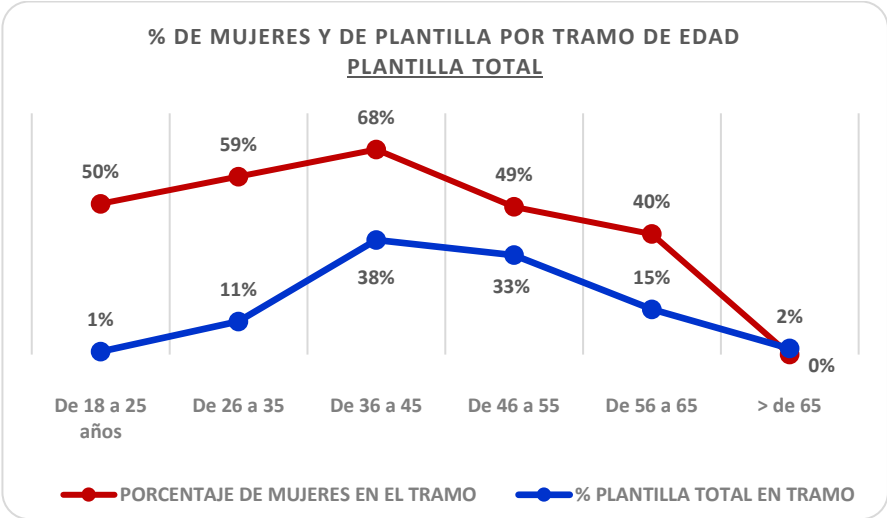


Los datos consolidados del total de plantilla (PDI + PND), son los siguientes:

% MUJERES Y DE PLANTILLA EN CADA TRAMO / % DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES (ICON) TOTAL EMPRESA (PDI + PND)						
TRAMOS DE EDAD	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
% MUJERES EN CADA TRAMO DE EDAD	50%	59%	68%	49%	40%	0%
% PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD	1%	11%	39%	33%	15%	2%
% DE MUJERES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES (ICON)	1%	11%	48%	30%	11%	0%
% DE HOMBRES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES (ICON)	1%	10%	28%	38%	20%	4%

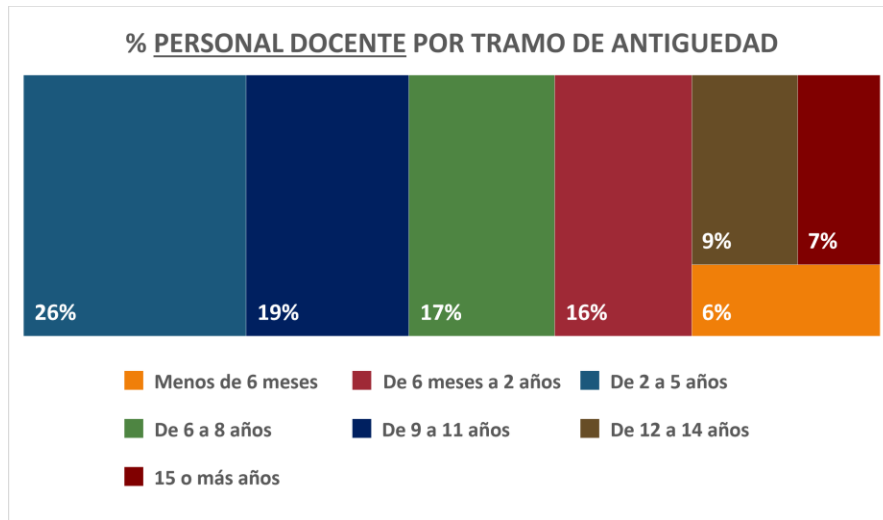
Como vemos, el patrón a nivel consolidado sigue al que corresponde al personal docente e investigador debido al mayor peso que este colectivo tiene en el conjunto de la plantilla: el 74% de la plantilla total de UDIMA es personal docente e investigador frente a un 26% que representa el personal no docente.

La mayor concentración de mujeres se produce en el tramo de edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, mientras que los hombres se concentran más el tramo de 46 a 55 años.

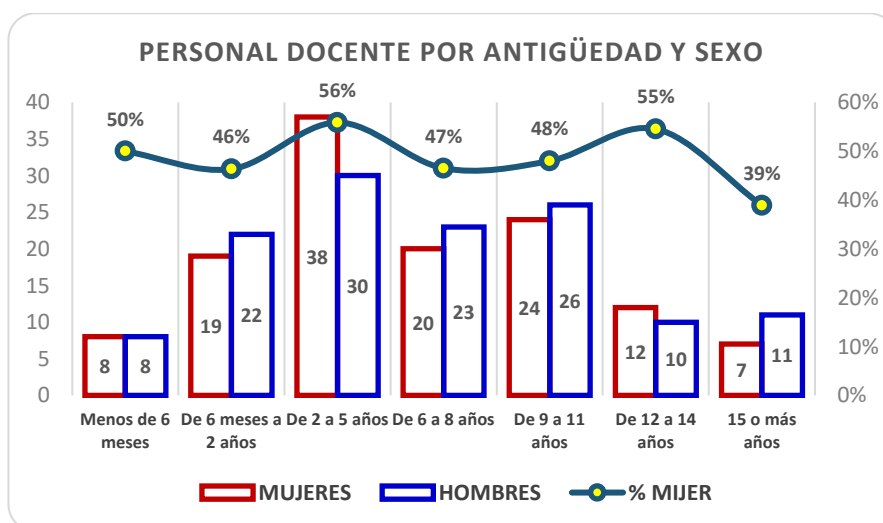


El índice de concentración, tanto de mujeres como de hombres, aumenta a medida que aumenta la edad hasta alcanzar los 45 años las mujeres y los 55 años los hombres, disminuyendo drásticamente a partir de esas edades.

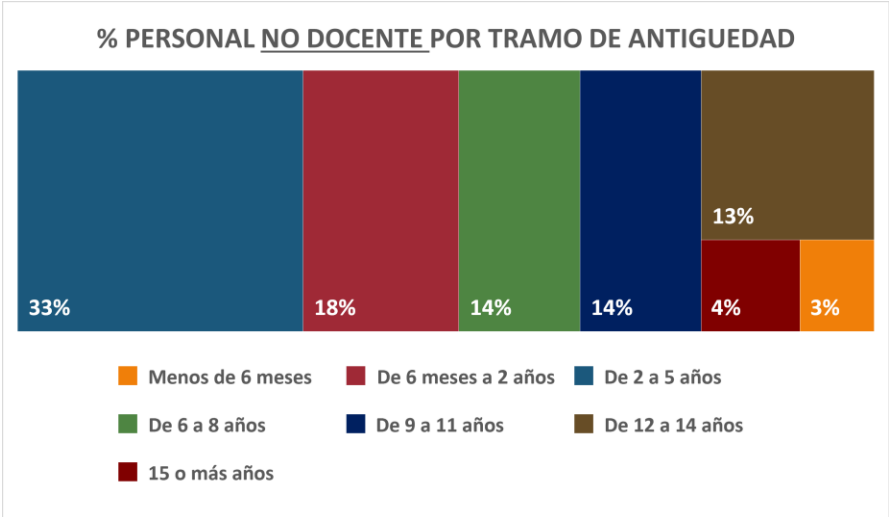
Desde el punto de vista de la **antigüedad**, los datos generales y por colectivos, son los siguientes:



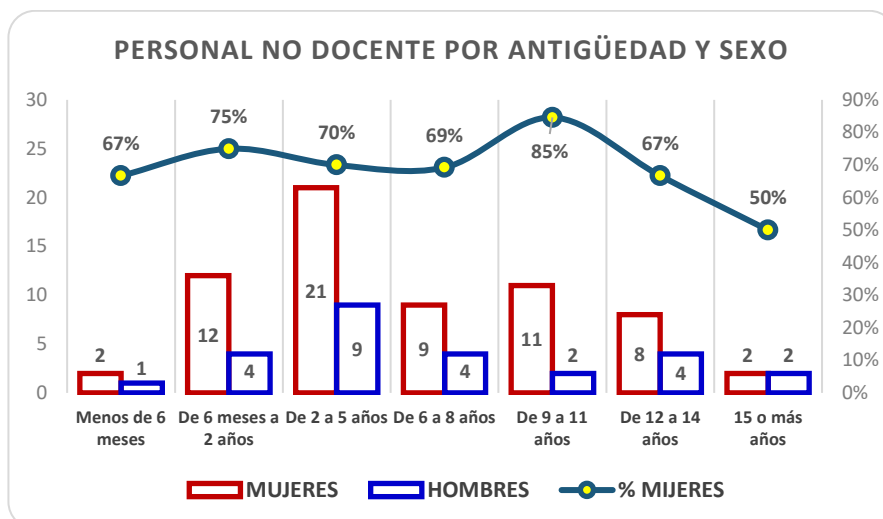
- El 26% de personal docente tiene antigüedades comprendidas entre los dos y los cinco años: 68 personas de las cuales 38 son mujeres (56%) y 30 son hombres (44%).
- El 7% de la plantilla, (18 personas) tienen antigüedades superiores a 15 años. De ellas 7 son mujeres (39%) y 11 son hombres (61%).
- En el tramo de menor antigüedad (< de 6 meses), está el 6% de la plantilla (16 personas) que se reparten por igual entre hombres (8) y mujeres (8).
- El 52% del personal docente (133 personas), tienen antigüedades superiores a 5 años. De ellas, 63 son mujeres (47%) y 70 son hombres (53%).



Como podemos observar solamente en el tramo de más de 15 años de antigüedad el porcentaje de mujeres está ligeramente por debajo del límite de presencia equilibrada, manteniéndose en general en porcentajes en torno al 50% que es el que le corresponde a la mujer en el conjunto del personal docente.

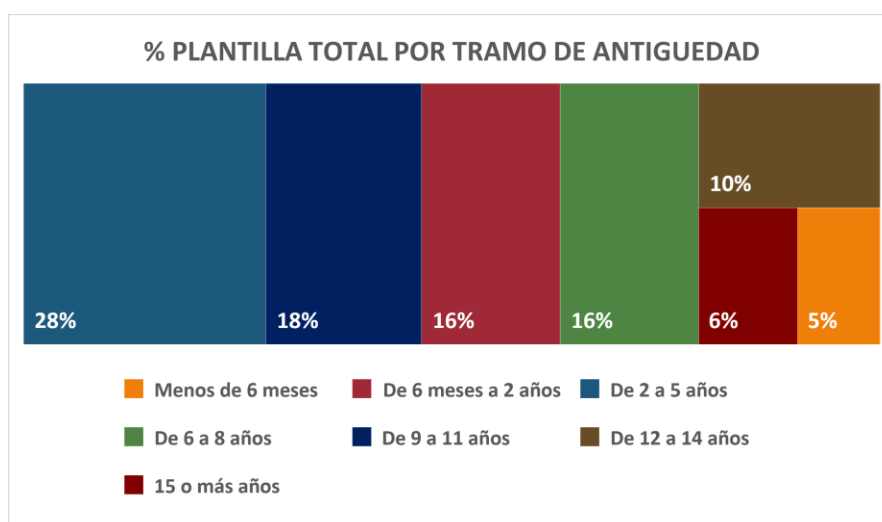


- El 33% de personal no docente tiene antigüedades comprendidas entre los dos y los cinco años: 30 personas de las cuales 21 son mujeres (70%) y 9 son hombres (30%).
- El 4% de la plantilla, (4 personas) tienen antigüedades superiores a 15 años y se reparten por igual entre hombres (2) y mujeres (2).
- En el tramo de menor antigüedad está el 3% de la plantilla (3 personas), de las cuales dos son mujeres (67%) y una es hombre (33%).
- El 46% del personal no docente (42 personas), tienen antigüedades superiores a 5 años. De ellas, 30 son mujeres (71%) y 12 son hombres (29%).



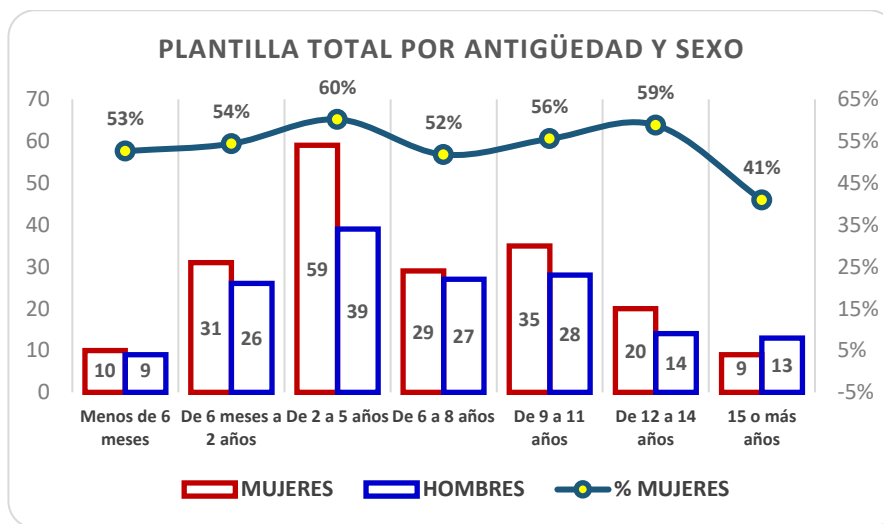
Como podemos ver, en este caso, los porcentajes de mujeres por tramo son muy superiores a los señalados para el personal docente lo cual es lógico ya que la participación de la mujer en este colectivo es de un 71% frente al 50% que tiene entre el personal docente.

A nivel general, considerando tanto al personal docente como al no docente los datos son los siguientes:

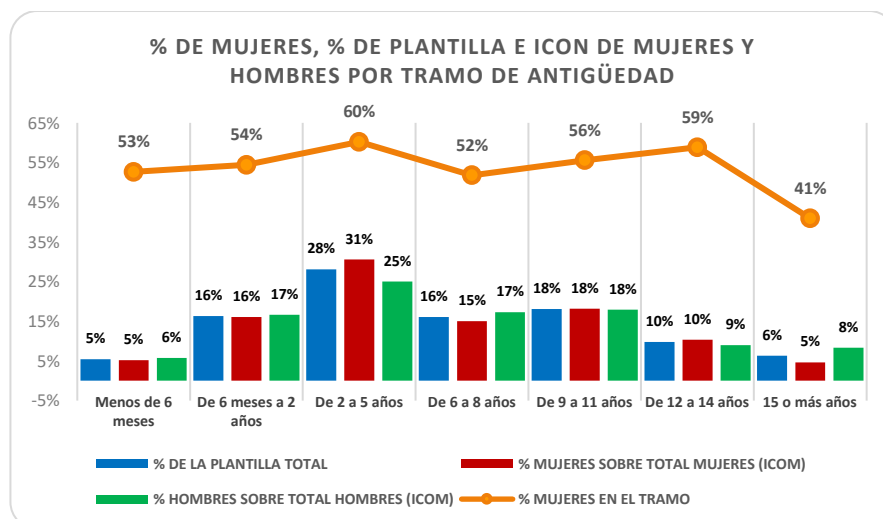


- El 28% del total de la plantilla tiene antigüedades comprendidas entre los dos y los cinco años: 98 personas de las cuales 59 son mujeres (60%) y 39 son hombres (40%).
- El 6% de la plantilla, (22 personas) tienen antigüedades superiores a 15 años. De ellas 9 son mujeres (41%) y 13 son hombres (59%).

- En el tramo de menor antigüedad está el 5% de la plantilla (19 personas), de las cuales 10 son mujeres (53%) y 9 son hombres (47%).
- El 50% de la plantilla (175 personas), tienen antigüedades superiores a 5 años. De ellas, 93 son mujeres (53%) y 82 son hombres (47%).



En todos los tramos de antigüedad analizados hay presencia de ambos sexos y, con la única excepción del tramo de antigüedades superiores a 15 años, el porcentaje de mujeres es superior al 50%. Además, en todos los tramos se respeta el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.



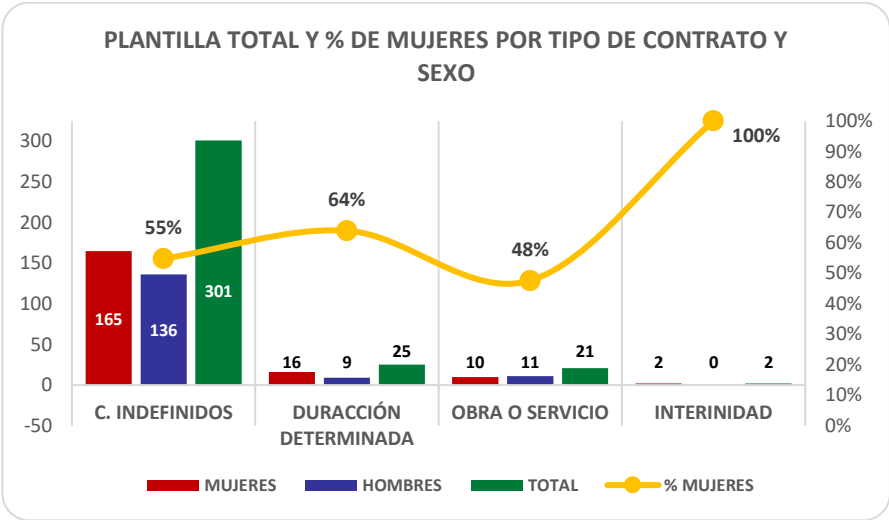
Debe destacarse cómo, entre el personal con antigüedades superiores a cinco años, predominan los hombres en el colectivo de personal docente mientras que son mayoritarias las mujeres, tanto a nivel general como entre el personal no docente y

como la mayor concentración tanto de mujeres como de hombres, se produce en el tramo de antigüedades comprendidas entre los dos y los cinco años.

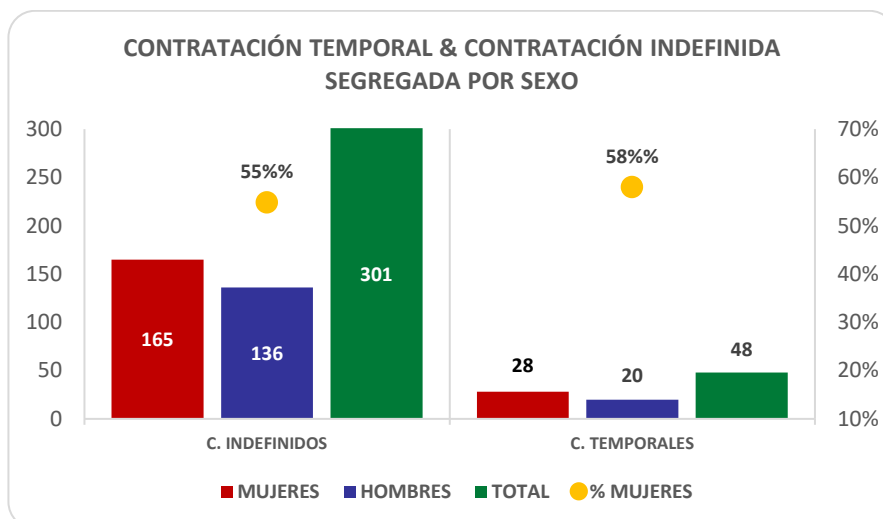
El análisis de los datos de la plantilla por edad y por antigüedad, no pone de manifiesto la existencia de discriminación o trato desigual por razón de sexo.

Por lo que se refiere al **tipo y naturaleza de los contratos** de las personas trabajadoras de UDIMA hay que señalar que, a nivel general, el 86% de los contratos son de naturaleza indefinida (301 contratos de un total de 349), frente a un 14% de contratos temporales (48 contratos), 25 de ellos de duración determinada, 21 de obra o servicio y 2 de interinidad.

Segregados por sexo los datos son los siguientes:



El porcentaje de participación de la mujer en la contratación indefinida es igual al que tiene en el conjunto de la plantilla (55%), mientras que, en la contratación temporal, es tres puntos superior a su participación a nivel general (58%). Así pues, tanto en la contratación indefinida, que es la preponderante en la empresa, como en la contratación temporal, el porcentaje de mujeres se sitúa por encima del 50% pero dentro de los límites de presencia equilibrada entre ambos sexos.



Los porcentajes de participación de ambos sexos en cada modalidad contractual guardan relación con su participación a nivel empresa y, por tanto, no cabe apreciar discriminación por razón de sexo en esta materia ya que, aunque el 100% de los contratos de interinidad son de mujeres, este dato no es relevante cuantitativamente ya que afecta únicamente a dos personas.

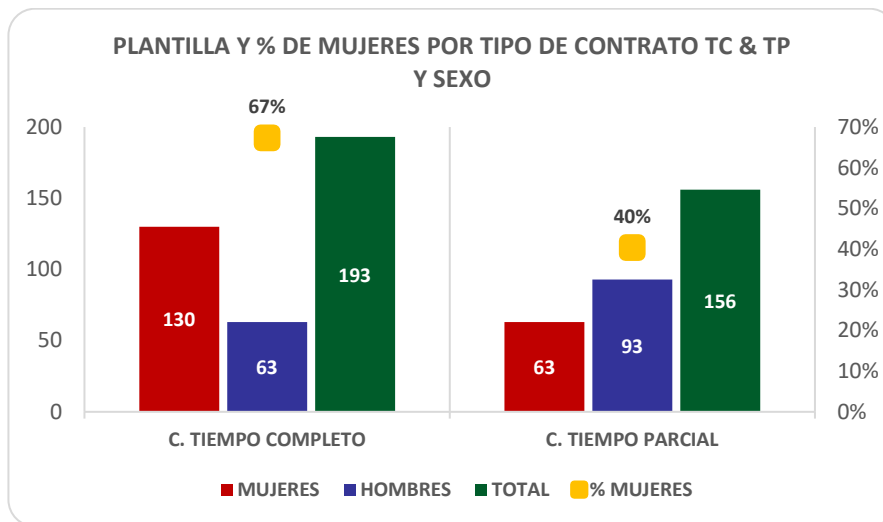
Segregada la información relativa al tipo y naturaleza de los contratos entre el personal docente y el no docente, los resultados son los siguientes:

	PERSONAL DOCENTE			PERSONAL NO DOCENTE		
	MUJER	HOMBRE	% MUJER	MUJER	HOMBRE	% MUJER
C. INDEFINIDOS	106	111	49%	59	25	70%
C. TEMPORALES	22	19	54%	6	1	86%
DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO	50%	50%	---	71%	29%	---

En relación con la participación de ambos sexos en cada uno de los colectivos, únicamente se aprecia una desviación porcentual significativa en la contratación temporal del personal no docente. Aunque este dato es cuantitativamente poco relevante ya que únicamente hay 7 contratos temporales de PND, sí que refleja un claro predominio de la mujer en la contratación temporal del PND, situándose el porcentaje de mujeres con contrato temporal 15 puntos porcentuales por encima de su participación a nivel general.

Respecto a la contratación a tiempo completo frente a la contratación a tiempo parcial, decir que, el 55% de las personas contratadas lo están a tiempo completo (193

personas de un total de 349) y 156 personas trabajadoras, tienen contratos a tiempo parcial (45% del total de la plantilla).



Del total de contratos a tiempo completo (193) el 33% corresponden a los hombres (63), frente a un 67% que son contratos de mujeres (130), mientras que, del total de contratos a tiempo parcial (156), el 60% corresponde a los hombres (93) y el 40% a las mujeres (63).

Así pues, a nivel consolidado, la mujer tiene una mayor participación de la que le corresponde en el conjunto de la plantilla, en la contratación a tiempo completo y está 15 puntos porcentuales por debajo en la contratación a tiempo parcial.

Segregando los datos por colectivo la situación es la siguiente:

	PERSONAL DOCENTE			PERSONAL NO DOCENTE		
	MUJER	HOMBRE	% MUJER	MUJER	HOMBRE	% MUJER
C. A TIEMPO COMPLETO	68	38	64%	62	25	71%
C. A TIEMPO PARCIAL	60	92	39%	3	1	75%
DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR SEXO	50%	50%	---	71%	29%	---

Como podemos ver, en relación con el porcentaje de mujeres y hombres en cada uno de los grupos, en el personal docente e investigador la mujer participa más en la contratación a tiempo completo y menos en la contratación a tiempo parcial mientras que en el personal no docente el porcentaje de la mujer en la contratación a tiempo completo coincide exactamente con su participación a nivel general (71%) y su

participación en la contratación a tiempo parcial es cuatro puntos superior a su participación en el conjunto del colectivo.

El coeficiente de parcialidad, de los contratos a tiempo parcial, es del 38%. Es decir, la duración de este tipo de contratos se sitúa en el entorno del 40% de un contrato a tiempo completo.

- ➔ **1 contrato a tiempo parcial equivale a 0,38 contratos a tiempo completo.**
- ➔ **Hacen falta 2,6 contratos a tiempo parcial para completar un contrato a tiempo completo.**

Segregados los datos por sexo los resultados son los que se recogen en la siguiente tabla:

<u>EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</u>				
<u>TOTAL PLANTILLA</u>				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
N.º DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	63	93	156	40%
EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO	26,18	33,78	59,96	---
EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	0,41	0,36	0,38	---

Como vemos, son más los hombres con contratos a tiempo parcial que las mujeres, pero la duración media de los contratos a tiempo parcial es mayor en las mujeres que en los hombres.

Segregados los datos de parcialidad por colectivo los resultados son los siguientes:

<u>EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</u>				
<u>DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR</u>				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
N.º DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	60	92	152	39%
EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO	23,58	33,03	56,61	---
EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	0,39	0,36	0,37	---

**EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
DEL PERSONAL NO DOCENTE**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
N.º DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	3	1	4	75%
EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO	2.6	0,75	3,35	---
EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	0,87	0,75	0,84	---

La parcialidad es mucho mayor en el personal docente e investigador con una reducción de jornada de este tipo de contratos cercana al 60% mientras que en el personal no docente la reducción es inferior al 25%.

No se observan diferencias sustanciales entre mujeres y hombres y, además, como ya hemos indicado, este tipo de contratación afecta a más hombres que a mujeres a pesar de encontrarnos en el seno de una entidad feminizada. No obstante, en esta materia conviene señalar la importancia de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional para evitar que, en la medida de lo posible, la opción por este tipo de contratación venga determinada por la necesidad de compaginar el trabajo con la atención a la familia y la tradicional mayor implicación de la mujer en este tipo de cuidados. En este sentido, sería aconsejable que el plan de igualdad incorporase la realización de acciones formativas y de concienciación, en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar, dirigidas a toda la plantilla y especialmente a los hombres.

51

En cuanto al **tipo de jornada**, decir que la plantilla se reparte prácticamente a partes iguales entre las personas trabajadoras con jornada continuada (51%) y las que trabajan a jornada partida (49%).

Segregados por colectivo, tipo de jornada y sexo los datos son los siguientes:

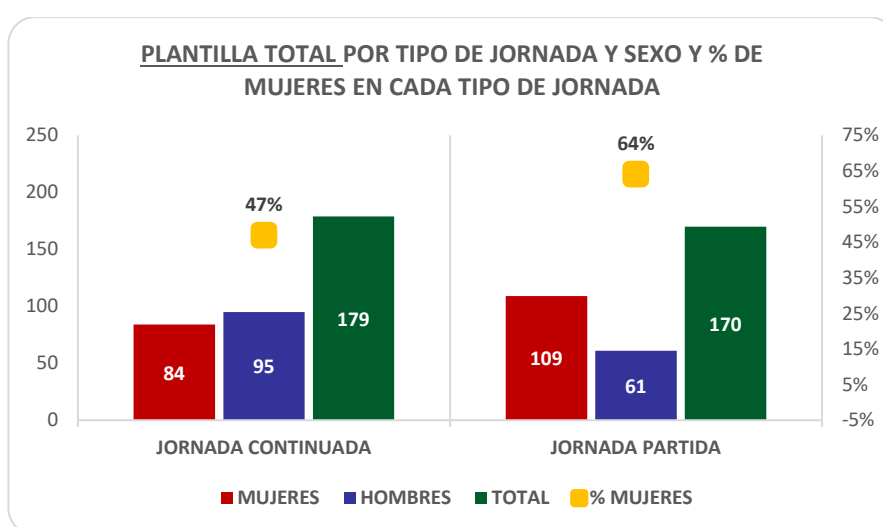
	PERSONAL DOCENTE TOTAL PLANTILLA: 258			PERSONAL NO DOCENTE TOTAL PLANTILLA: 91		
	M	H	% PLANTILLA	M	H	% PLANTILLA
JORNADA CONTINUADA	61	92	59%	23	3	29%
JORNADA PARTIDA	67	38	41%	42	23	71%

En relación con la plantilla de cada colectivo, el porcentaje de personas en jornada continuada es mucho mayor en el personal docente e investigador (59%) que en el

personal no docente (29%), con una diferencia de 30 puntos porcentuales entre un colectivo y otro.

Dado que la jornada continuada es la que, a priori, resulta más compatible con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la situación de UDIMA en esta materia, es mejor en el colectivo de personal docente (153 personas de un total de 258), que en el de personal no docente (26 personas de un total de 91).

A nivel consolidado los datos son los siguientes:

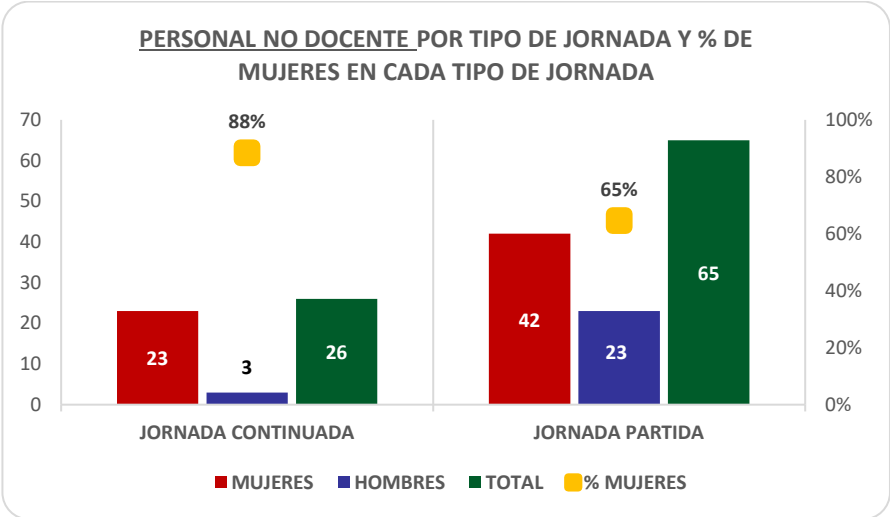
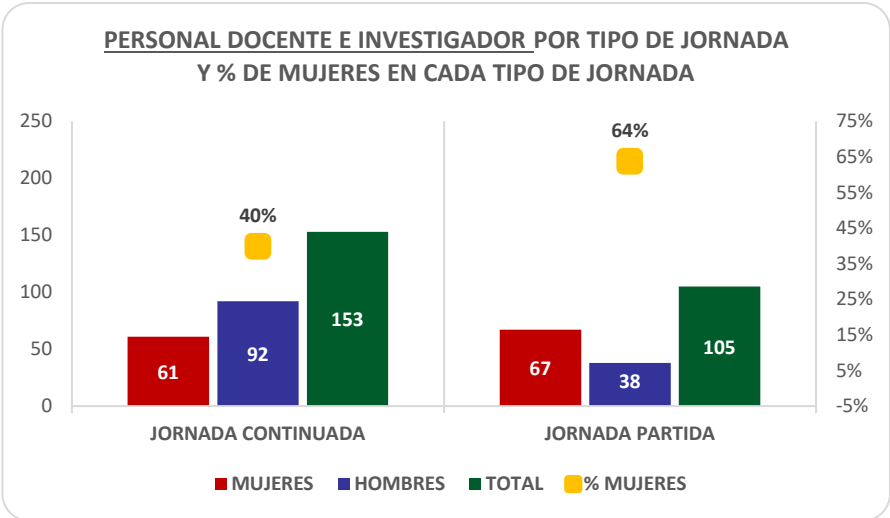


Como podemos ver, entre las personas que están a jornada continuada, el 47% son mujeres, mientras que entre las que están a jornada partida el porcentaje de mujeres es claramente superior al de hombres (64%). Es decir, predominan los hombres en el régimen de jornada continuada y las mujeres en la jornada partida.

Este patrón se mantiene en el personal docente e investigador, con un porcentaje de mujeres en jornada partida muy superior al de hombres, pero cambia drásticamente en el personal no docente, con un porcentaje de mujeres en jornada continuada claramente superior al de hombres.

	JORNADA CONTINUADA				JORNADA PARTIDA			
	M	H	% PLANTILLA	% MUJERES	M	H	% PLANTILLA	% MUJERES
PDI	61	92	59%	40%	67	38	41%	64%
PND	23	3	29%	88%	42	23	71%	65%
TOTAL	84	95	51%	47%	109	61	49%	64%

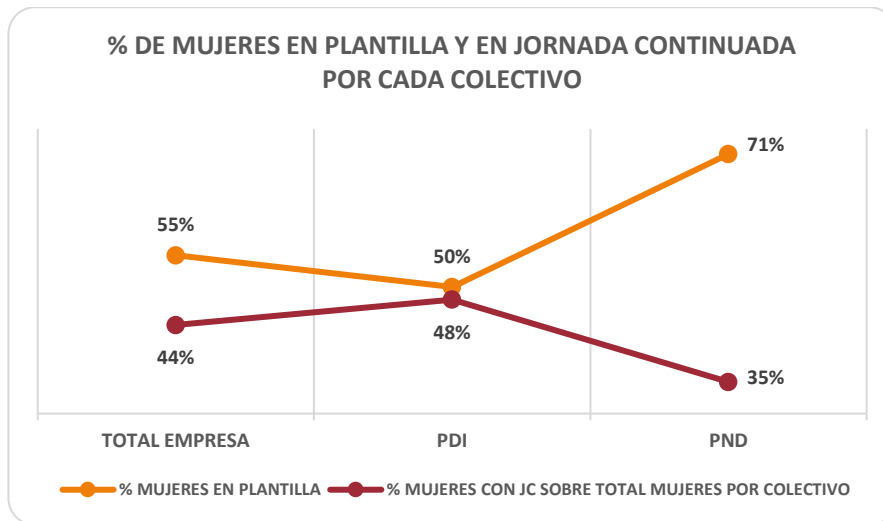
- El 59% de la plantilla de personal docente e investigador está en jornada continuada y, de ellos, el 40% son mujeres.
- El 29% del personal no docente está en jornada continuada y de ellos el 88% son mujeres.
- El 41% de la plantilla del personal docente e investigador está en régimen de jornada partida y, de ellos, el 64% son mujeres. Este porcentaje aumenta hasta el 71% en el personal no docente, manteniéndose un porcentaje de mujeres prácticamente igual (65%).



Desde el punto de vista del sexo, hay que destacar que, del total de personas trabajadoras en jornada continuada (179), el 47% son mujeres (84), decir, 8 puntos

porcentuales por debajo de la participación de la mujer a nivel general (55%), mientras que su participación en la jornada partida está 9 puntos por encima.

Ese mismo patrón se repite también en el análisis de cada colectivo por separado, con una participación de la mujer en la jornada continuada que es siempre inferior a la que tiene en el conjunto de la plantilla de cada colectivo.



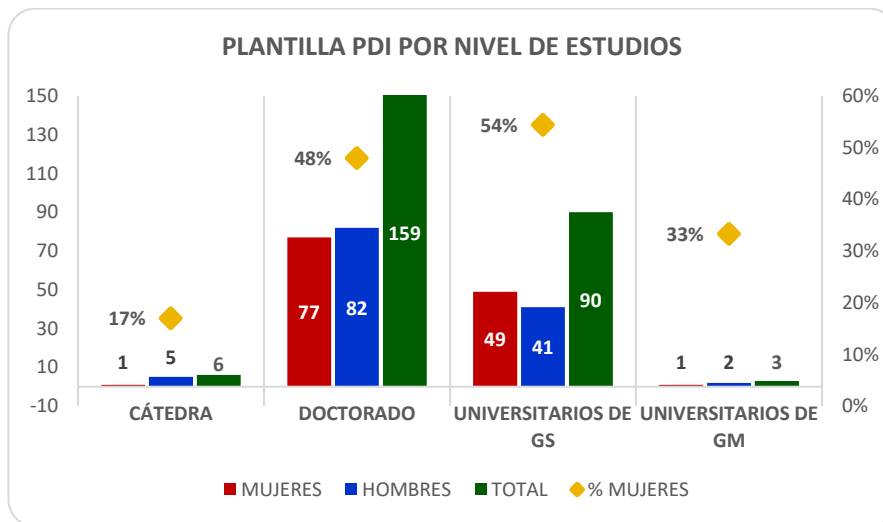
COLECTIVO	% MUJERES EN EL TOTAL DE LA PLANTILLA	% DE MUJERES EN JORNADA CONTINUADA
PDI	50%	48%
PND	71%	35%
TOTAL	55%	44%

A la vista de los datos sería conveniente que el plan de igualdad incorporase alguna medida tendente a facilitar, en la medida en que técnica y organizativamente sea posible, la jornada continuada en general y, de manera particular, en el colectivo de personal no docente ya que en este sólo el 29% de la plantilla está en jornada continuada.

Aun cuando de los datos analizados no se desprende discriminación o trato desigual por razón de sexo y, en la UDIMA, ya se dispone de un amplio catálogo de medidas de conciliación que superan y mejoran las previsiones del convenio colectivo en esta materia, dado que, en general, son las mujeres las que asumen, en mayor medida, las tareas vinculadas al cuidado familiar de menores y dependientes, podría resultar de interés incluir como una medida más de flexibilidad, en aquellos supuestos en que técnica y organizativamente sea posible, la posibilidad de que las mujeres en jornada

partida puedan acceder a la jornada continuada o al teletrabajo en jornada de tarde, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio.

Por nivel de estudios, solo se dispone de datos relativos al personal docente e investigador. Son los siguientes:



Como se puede observar el 100% del personal docente son personas con titulación universitaria, lo cual es normal dadas las funciones a desarrollar por el personal docente.

Si excluimos a los titulados universitarios de grado medio que solamente son tres personas, podemos observar como a medida que aumenta el nivel de estudios disminuye el porcentaje de mujeres, pasando del 54% de mujeres con formación universitaria de grado superior, a un 48% de doctoras y a un 17% de catedráticas. Convendría que, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se analizase este tema al objeto de ver si ese efecto es una mera traslación al ámbito de la UDIMA de lo que sucede en el ámbito educativo en general o si existe algún factor interno o sesgo que contribuya a que el porcentaje de mujeres disminuya a medida que aumenta el nivel de estudios y, por tanto, el grado de responsabilidad.

No se cumple con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos, ni en el nivel más bajo de titulación (TGM) ni en el más alto (cátedra), siendo de destacar el bajo porcentaje de mujeres en este último.

Aunque, a nivel general, los datos no reflejan discriminación por razón de sexo, si se aprecia una diferencia sustancial entre hombres y mujeres catedráticos/as. En este sentido podría incorporarse en el Plan de Igualdad alguna medida de acción positiva en favor de la incorporación de mujeres catedráticas y doctoras hasta alcanzar la paridad en estos colectivos.

Para finalizar con el análisis de la plantilla y por lo que hace referencia a la situación personal y familiar de las personas trabajadoras, los datos UDIMA, a 31-12-2022, son los que se recogen en las siguientes tablas:

PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: CASADOS/AS, PAREJAS DE HECHO O CON FAMILIARES A SU CARGO				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
TOTAL PLANTILLA	113	70	183	62%
PERSONAL DOCENTE	74	58	132	56%
PERSONAL NO DOCENTE	39	12	51	76%

Es decir, el 52% de la plantilla total (183 personas) tienen responsabilidades familiares de algún tipo y de ellas el 62% (113), son mujeres y el 38% son hombres (70).

Segregados los datos por colectivo podemos obtener las siguientes conclusiones:

- Entre el personal docente e investigador el 58% de las mujeres tiene responsabilidades familiares de algún tipo: 74 mujeres de un total de 128. Este porcentaje desciende al 45% en el caso de los hombres.
- Entre el personal no docente, el 60% de las mujeres tiene responsabilidades familiares: 39 mujeres de un total de 65, mientras que ese porcentaje desciende al 46% en los hombres (12 de un total de 26).

PERSONAS TRABAJADORAS CON ASCENDIENTES O DESCENDIENTES A SU CARGO (TOTAL EMPRESA)				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
1 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE	53	22	75	71%
2 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE	44	39	83	53%
3 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE	10	6	16	63%
4 o MÁS	4	3	7	57%

Que un porcentaje importante de las personas trabajadoras tengan responsabilidades familiares, unido a la feminización de la plantilla y al hecho de que sean también las mujeres las que tienen una mayor presencia porcentual en el colectivo, hace especialmente relevantes las políticas de conciliación y corresponsabilidad familiar, con el objeto de evitar que las funciones de cuidado, que generalmente desarrollan las mujeres, puedan actuar como un impedimento o dificultad adicional a la hora de promocionar y asumir mayores responsabilidades. En este sentido y aunque de los datos actuales no se refleja un trato desigual de la mujer en cuanto al desempeño de puestos de responsabilidad o mando, dada la trascendencia que la situación familiar puede tener en la promoción y la asunción de mayores responsabilidades, se recomienda también que, con carácter general y en la medida de lo posible, el procedimiento de promociones tenga en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que suponga un freno a la promoción profesional de las mujeres con responsabilidades familiares.

Para garantizar que la situación personal y familiar de las personas trabajadoras no supone un obstáculo para la mujer, se podrían valorar la incorporación al Plan de Igualdad de, entre otras, alguna de las siguientes medidas:

- Incorporación al plan de formación de la compañía de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Realización de campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas vinculadas al cuidado y la atención a la familia.
- Garantizar que toda la plantilla conoce las herramientas y los recursos de que dispone para facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la necesidad de conciliación de la vida personal y familiar.

Se informa también por la empresa, que existen en la plantilla a 31-12-2022, dos personas trabajadoras con discapacidad: un hombre y una mujer.

En este sentido se recuerda la obligación de la empresa de contratación de un 2% de la plantilla con personas con discapacidad o, en caso de no ser esto posible, de solicitar a la Autoridad Laboral la posibilidad de cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

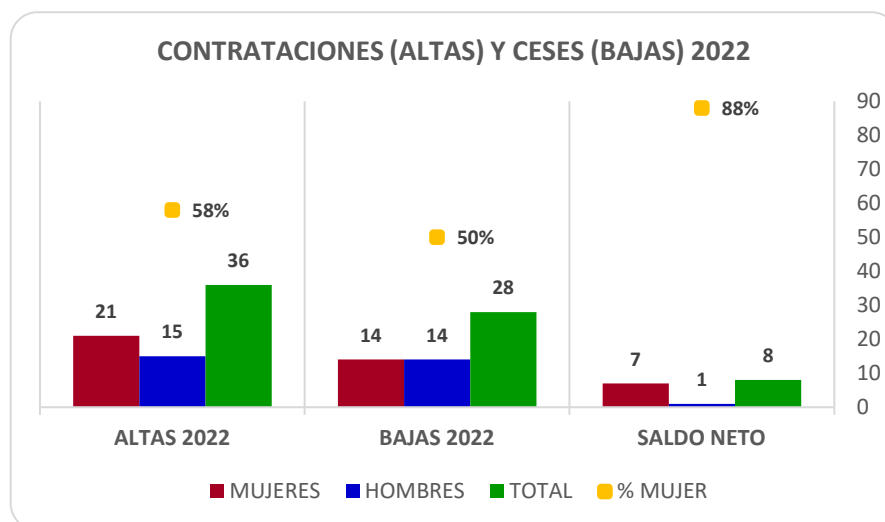
Así las cosas, para el cumplimiento de la normativa anteriormente indicada la UDIMA, tendría que contratar cuatro personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% o acreditar el cumplimiento alternativo de esta obligación. Dada la situación de desequilibrio de la plantilla en favor de la mujer, se aconseja que, de proceder a incorporar alguna persona con discapacidad esta sea hombre y se realice en el colectivo de personal no docente ya que las dos personas con discapacidad que forman parte actualmente de la plantilla pertenecen al personal docente e investigador.

Para finalizar con este apartado señalar que, según la información facilitada, a 31-12-2022, no existe en la empresa personal puesto a disposición por ETT.

h. Acceso y permanencia en el empleo: contrataciones y ceses

Durante el último ejercicio (2022), se han llevado a cabo en UDIMA un total de 36 incorporaciones y 28 bajas. El saldo neto del ejercicio fue, por tanto, positivo, incrementándose la plantilla en 8 personas.

Segregados por sexo, los datos de las altas y bajas del ejercicio son los siguientes:



El saldo neto ha sido positivo, tanto para las mujeres (+7), como para los hombres (+1).

Porcentualmente, del total de contrataciones, el 58% fueron de mujeres, frente a un 42% de hombres y, por el lado de las bajas, el 50% fueron mujeres y el 50% hombres.

ALTAS Y BAJAS 2022 SEGREGADAS POR SEXO Y % DE MUJERES				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
ALTAS	21	15	36	58%
BAJAS	14	14	28	50%
SALDO NETO	7	1	8	88%

Como podemos ver, el saldo neto fue claramente favorable a la mujer. El porcentaje de mujeres que han causado alta es 3 puntos superior al que tienen las mujeres en plantilla a 31-12-2022, mientras que el porcentaje de mujeres que ha causado baja es 5 puntos inferior al que tienen las mujeres en plantilla. Es decir, las contrataciones del ejercicio han supuesto un deslizamiento positivo en favor de la mujer que, teniendo en cuenta la feminización de la plantilla, sería necesario tratar de corregir para alcanzar el objetivo de paridad entre ambos sexos.

Segregados los datos por colectivo podemos ver que, tanto en el PDI como en el PND, se han incorporado más mujeres que hombres y que, en realidad, ha sido el PDI el que ha presentado un saldo neto positivo mientras que, por el contrario, el PND ha disminuido en 3 personas (2 mujeres y 1 hombre) respecto al año anterior.

INGRESOS Y CESES POR COLECTIVO Y SEXO 2022									
	ALTAS			BAJAS			SALDO NETO		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
PERSONAL DOCENTE	15	13	28	6	11	17	9	2	11
PERSONAL NO DOCENTE	6	2	8	8	3	11	-2	-1	-3

Son pues, las altas y bajas del PDI las que están provocando el deslizamiento en favor de la mujer, si bien es cierto que, en este colectivo, la foto de final del ejercicio refleja una situación de paridad entre mujeres y hombres.

Del total de altas de mujeres del ejercicio (21), el 71% se produjeron en el PDI (15), frente a un 29% de mujeres que se incorporaron en el PND y, por el lado de las bajas, del total de mujeres que causaron baja (14), el 43% pertenecían al PDI (6), frente a un 57% que pertenecían al PND.

	% DE MUJERES SOBRE TOTAL DE ALTAS DE MUJERES	% DE MUJERES SOBRE TOTAL DE BAJAS DE MUJERES
PERSONAL DOCENTE	71%	43%
PERSONAL NO DOCENTE	29%	57%

Desde el punto de vista de la clasificación profesional las altas y bajas de 2021, se han distribuido del siguiente modo:

INGRESOS Y CESES 2022 DEL PERSONAL <u>DOCENTE</u> E INVESTIGADOR POR PUESTO/CATEGORÍA									
	ALTAS			BAJAS			SALDO NETO		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Profesor/a acreditado/a	0	1	1	4	2	6	-4	-1	-5
Profesor/a doctor/a	8	9	17	1	6	7	7	3	10
Profesor/a licenciado	7	3	10	1	3	4	6	0	6

INGRESOS Y CESES 2022 DEL PERSONAL <u>NO DOCENTE</u> POR PUESTO/CATEGORÍA			
	ALTAS	BAJAS	SALDO NETO

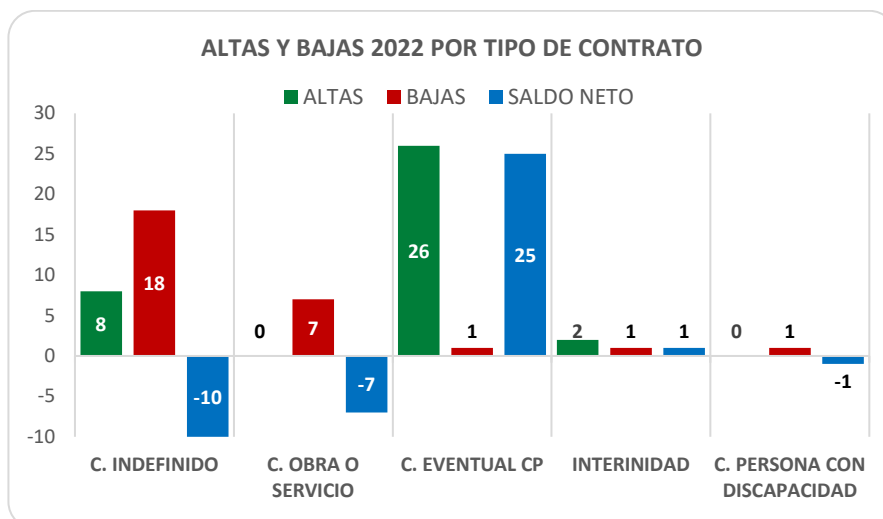
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Técnico gestión académica	2	0	2	3	0	3	-1	0	-1
Técnico plató	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Secretaría General	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Marketing	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Bolsa de trabajo	0	0	0	1	0	1	-1	0	-1
Técnico calidad	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Comerciales	0	1	1	0	2	2	0	-1	-1
RRHH	1	0	1	2	0	2	-1	0	-1

En el personal docente e investigador se han producido contrataciones y ceses en tres puestos. El saldo neto ha sido positivo en los puestos de profesor/a doctor/a y profesor/a licenciado/a, mientras que ha sido negativo en el puesto de profesor/a acreditado/a, con un descenso de 5 personas de las cuales 4 han sido mujeres.

% DE MUJERES EN LAS ALTAS Y EN LAS BAJAS 2022 DEL PDI			
	% ALTAS	% BAJAS	% SALDO NETO
Profesor/a acreditado/a	0%	67%	80%
Profesor/a doctor/a	47%	14%	70%
Profesor/a licenciado	70%	25%	100%

Por lo que respecta al personal no docente, se han producido movimientos de altas y/o bajas en 8 puestos de trabajo con resultados neutros en tres de ellos, positivos (+1) en uno, y negativos (-1), en los otros cuatro. En todos los casos la variación, de existir, es de una única persona por lo que no es posible hacer análisis segregados por sexo.

Desde el punto de vista del **tipo de contrato** hay que señalar que, de las 36 altas 8 (22%), lo han sido con contratos indefinidos y 28 (78%), con contratos temporales en sus distintas modalidades. Por el lado de las bajas, de las 28 que se han producido, 18 han sido de contratos indefinidos y 10 de contratos temporales, uno de ellos de una persona con discapacidad.



Los datos desagregados por tipo de contrato y sexo arrojan los siguientes resultados:

INGRESOS Y CESES 2022 POR TIPO DE CONTRATO (FIJO/TEMPORAL) Y SEXO									
	ALTAS			BAJAS			SALDO NETO		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Contratos Indefinidos	2	6	8	12	6	18	-10	0	-10
Contratos temporales	19	9	28	2	8	10	17	1	18

Como conclusión en esta materia podemos decir que la contratación fija se ha resentido en el último año perdiendo 10 personas todas ellas mujeres, mientras que la contratación temporal ha aumentado en 18 personas de las cuales el 94% son mujeres.

Aunque como vimos más arriba el 55% de las mujeres de plantilla tiene contrato indefinido (165 mujeres, de un total de 301 personas trabajadoras, tienen contrato indefinido), las contrataciones del último año no han seguido esta tendencia. Del total de altas con contrato indefinido solamente el 25% han sido mujeres, mientras que del total de altas con contratos temporales el 68% fueron de mujeres.

% DE MUJERES Y DE HOMBRES SOBRE EL TOTAL DE ALTAS Y DE BAJAS POR MODALIDAD CONTRACTUAL				
	ALTAS		BAJAS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Contratos Indefinidos	25%	75%	67%	33%
Contratos temporales	68%	32%	20%	80%

Así las cosas, sería conveniente que la política de contratación tuviera en cuenta estos datos con el fin de tratar de garantizar que la participación de las mujeres en la contratación indefinida mantiene niveles semejantes a su participación en la empresa (55%).

Desde el punto de vista de la edad, hay que decir que el 97% de las altas y el 96% de las bajas se producen en edades comprendidas entre los 26 y los 65 años. Solamente hay una baja de un hombre de más de 65 años y un alta de una mujer menor de 25 años. El mayor número, tanto de altas como de bajas, se produce en el tramo de edades comprendidas entre los 36 y los 45 años: 16 altas y 12 bajas, con un saldo neto positivo para las mujeres (+4) y neutro para los hombres.

INGRESOS Y CESES POR EDAD Y SEXO 2022						
	INGRESOS		% MUJER	CESES		% MUJER
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	
De 18 a 25 años	1	---	100%	---	---	---
De 26 a 35	5	3	63%	4	2	67%
De 36 a 45	8	8	50%	4	8	33%
De 46 a 55	6	4	60%	5	2	71%
De 56 a 65	1	---	100%	1	1	50%
> De 65 años	---	---	---	---	1	0%

En el colectivo de mayores de 45 años que es, en general, en el que las mujeres presentan mayores dificultades de empleo, se han contratado un total de 11 personas de las cuales 7 son mujeres (64%) y 4 hombres (36%) y han causado baja 10 personas de las cuales 6 han sido mujeres (60%) y 4 hombres (40%). No se observa en esta materia discriminación o trato desigual entre mujeres y hombres en función de la edad. Solamente ha habido un alta de una persona menor de 25 años y es una mujer, lo que puede ser indicativo de la exigencia de cierta experiencia en las ofertas de empleo.

En todas las franjas de edad, excluyendo el tramo comprendido entre los 36 y los 45 años, el número de mujeres contratadas es mayor que el de hombres, mientras que, por el lado de las bajas, el número de mujeres supera al de hombres entre los 26 y los 35 años y entre los 46 a 55 años. De todos modos, estos datos son cuantitativamente muy poco relevantes y no permiten hacer análisis detallados y concluyentes en función del sexo.

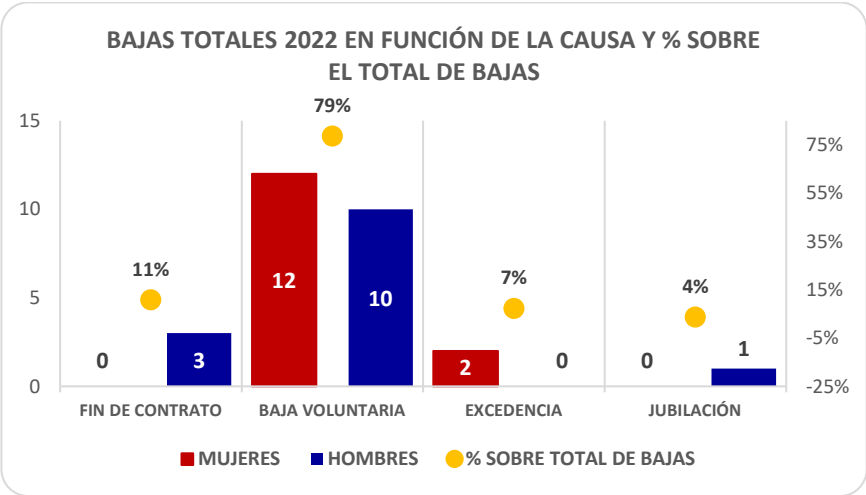
Las bajas **por antigüedad** reflejan que, la gran mayoría de las mismas se produce en personas trabajadoras con menos de seis años de antigüedad: 20 de un total de 28 y de ellas, nueve son de mujeres y once de hombres.

CESES POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD Y SEXO 2022					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE CESES
Hasta 2 años	3	7	10	30%	36%
De 2 a 5 años	6	4	10	60%	36%
De 6 a 8 años	1	---	1	100%	4%
De 9 a 11 años	3	1	4	75%	14%
De 12 a 14 años	1	1	2	50%	7%
15 o más años	---	1	1	0%	4%

Un tercio de las bajas totales se produce entre personas trabajadoras con 2 años o menos de antigüedad. Otro tercio se produce entre personas con antigüedades comprendidas entre los 2 y los 5 años y el tercio restante son personas con más de 5 años de antigüedad.

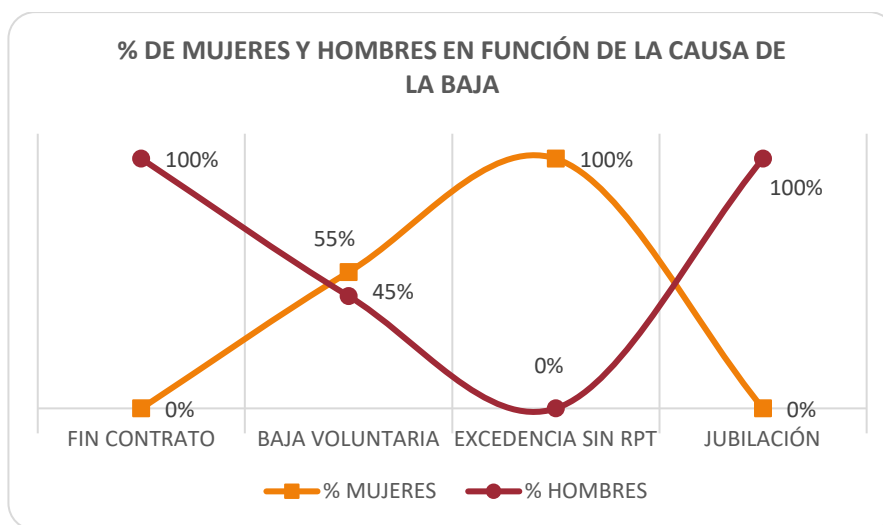
Entre las bajas de personas con menos de dos años de antigüedad, predominan claramente los hombres (70%), mientras que en las bajas que se producen entre personas trabajadoras con dos o más años de antigüedad, son mayoría las mujeres representando un 61% de las mismas.

Procede ahora analizar las bajas que se han producido en 2022, en función de las **causas que han motivado las mismas**.



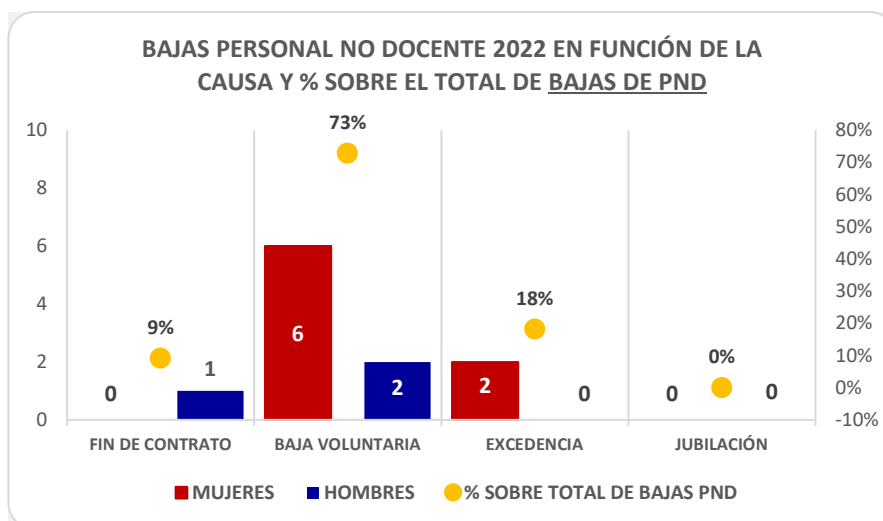
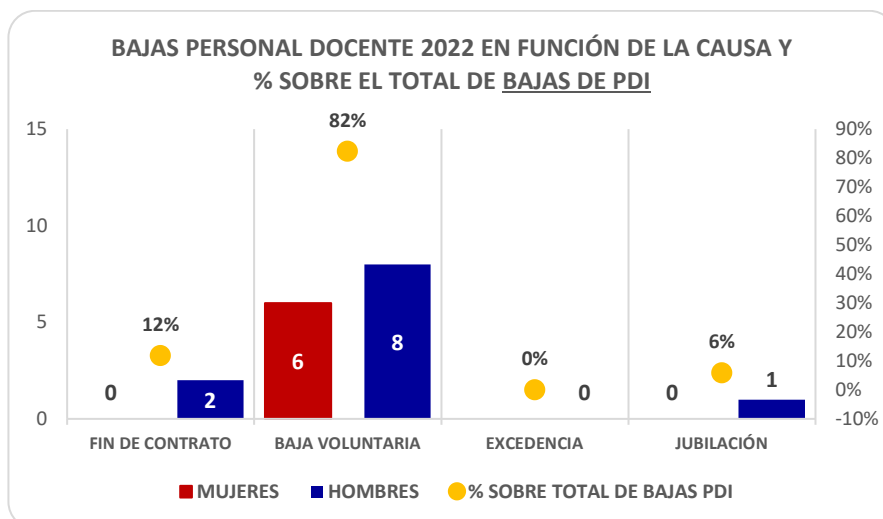
De los datos aportados por la empresa podemos sacar las siguientes conclusiones:

1. No ha habido ninguna baja por despido.
2. No se han producido bajas por causas dependientes de la libre voluntad en empresario.
3. La gran mayoría de las bajas (25 de un total de 28) se producen por causas derivadas de la libre voluntad de las personas trabajadoras: baja voluntaria (22), excedencia (2) y jubilación (1).
4. Tres de las bajas se producen por finalización del contrato.



Desagregados los datos entre el personal docente e investigador y el personal no docente, no se observan variaciones relevantes respecto a lo ya indicado con carácter general. Los porcentajes de bajas y el número de mujeres y hombres por cada causa y colectivo son los siguientes:

% DE BAJAS SOBRE EL TOTAL DE BAJAS POR COLECTIVO Y CAUSA				
	FIN DE CONTRATO	BAJA VOLUNTARIA	EXCEDENCIA	JUBILACIÓN
PDI	12%	82%	0%	6%
PND	9%	73%	18%	0%
TOTAL	11%	79%	7%	4%



En relación con estos datos hay que destacar, tanto a nivel de consolidado como segregando por colectivos, el elevado número de bajas voluntarias: 22 personas trabajadoras, de las cuales 12 son mujeres (55%) y 10 son hombres (45%), con una mayor participación porcentual de la mujer en las bajas voluntarias del personal no docente. En el PND el 75% de las bajas voluntarias son de mujeres mientras que en el PDI el porcentaje de mujeres en las bajas voluntarias es del 43%.

Aunque de los datos analizados no se concluye la existencia de ningún tipo de discriminación o trato desigual por razón de sexo, el elevado número de bajas voluntarias y la mayor participación de la mujer en las mismas, sobre todo en lo que al personal no docente se refiere, aconseja que en el seno del Plan de Igualdad, se realice un análisis más detallado de esta cuestión para descartar que estas bajas se produzcan por razones vinculadas con la existencia de dificultades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y, de detectarse dificultades en esta materia, se

adopten, siempre que sea posible técnica y organizativamente, las medidas necesarias para atenuar o disminuir sus efectos.

En cuanto a los procesos de selección y contratación, se informa por parte de UDIMA que en 2022 se realizaron un total de 21 procesos de selección de personal docente e investigador y 8 procesos de selección de personal no docente.

En los procesos de selección de PDI participaron un total de 35 candidatos de los cuales 18 eran mujeres y 17 hombres y como resultado de los mismos se contrataron 28 personas: 15 mujeres y 13 hombres. Es decir, las mujeres han representado el 51% de los candidatos y el 54% de las contrataciones.

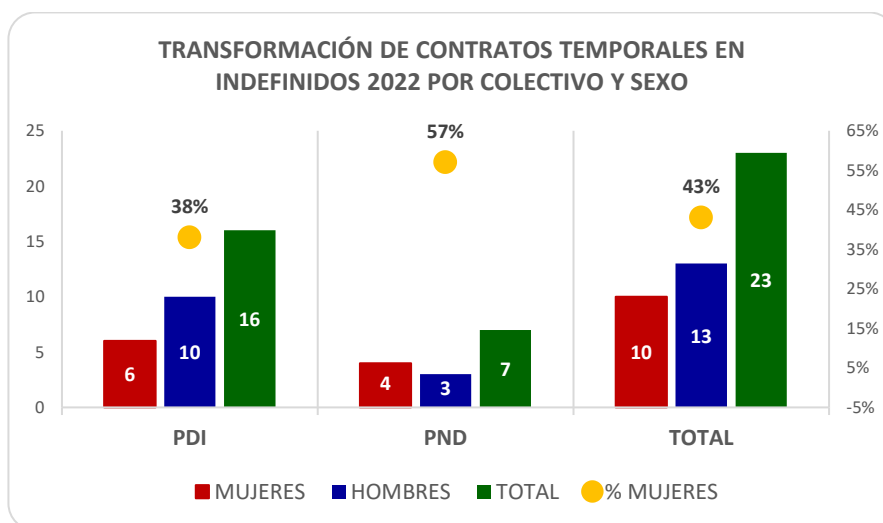
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PDI								
N.º PROCESOS DE SELECCIÓN	N.º CANDIDATOS				PERSONAS CONTRATADAS			
	M	H	T	% MUJER	M	H	T	% MUJER
21	18	17	35	51%	15	13	28	54%

En los procesos de selección del personal no docente participaron un total de 12 candidatos de los cuales 8 eran mujeres y 4 hombres y como resultado de los mismos se contrataron 8 personas: 6 mujeres y 2 hombres. Es decir, las mujeres han representado el 67% de los candidatos y el 75% de las contrataciones.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PND								
N.º PROCESOS DE SELECCIÓN	N.º CANDIDATOS				PERSONAS CONTRATADAS			
	M	H	T	% MUJER	M	H	T	% MUJER
8	8	4	12	67%	6	2	8	75%

No se observa en esta materia discriminación o trato desigual por razón de sexo, más allá de la mayor participación de la mujer en las candidaturas de personal no docente lo que es posiblemente una de las causas de la mayor feminización que sufre este colectivo (71% de mujeres). Se informa también por UDIMA de que a lo largo de 2022 se han transformado en indefinidos 23 contratos temporales, de los cuales el 43% (10), eran de mujeres y el 57% (13) de hombres.

Por colectivo y sexo los datos de transformación de contratos temporales en indefinidos son los siguientes:



Además,

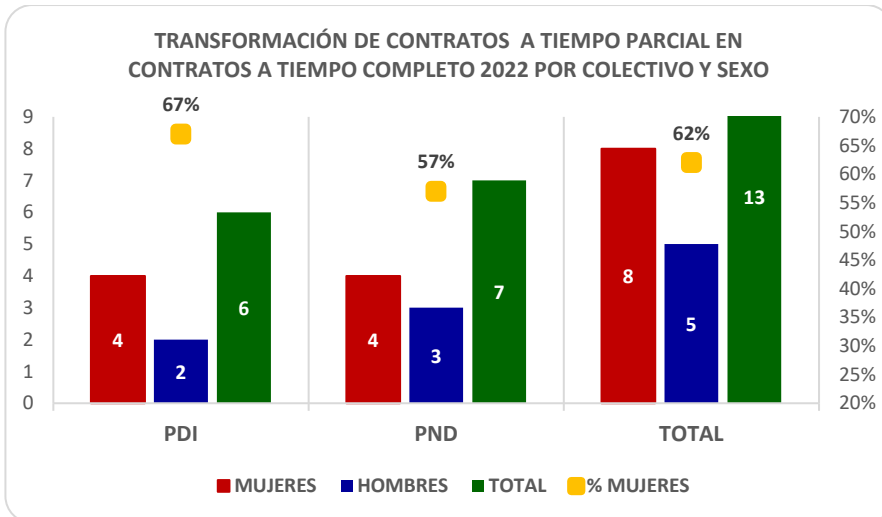
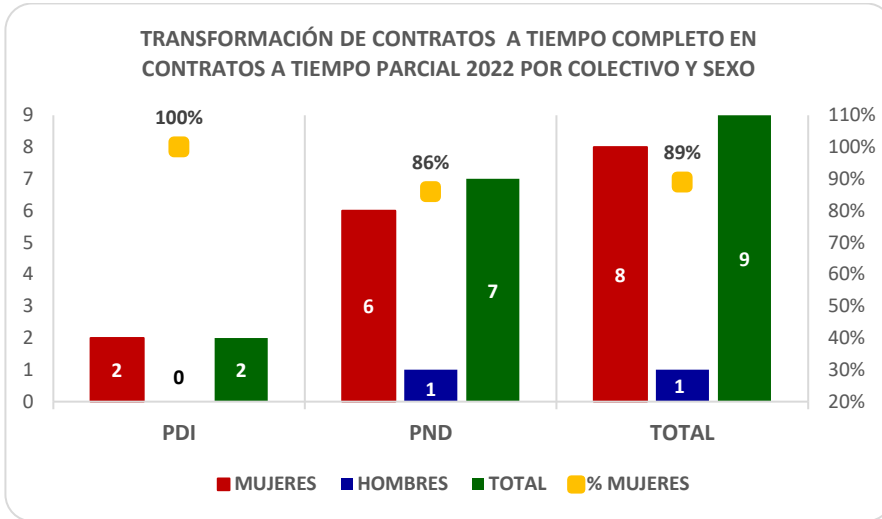
- Se han realizado 9 transformaciones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial. De ellas, 8 fueron de contratos de mujeres (89%) y 1 de un hombre (11%).
- Se han realizado 13 transformaciones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo. De ellas, 8 fueron de contratos de mujeres (62%) y 5 de hombres (38%).

Los datos segregados por colectivo y sexo son los que se recogen en los siguientes gráficos.

Tanto a nivel consolidado como por colectivos, las transformaciones de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, afectan principalmente a las mujeres, lo que muy posiblemente esté relacionado con las necesidades de conciliación vinculadas al cuidado de la familia y los dependientes, tareas estas en las que generalmente se da una mayor implicación de la mujer, por lo que, como ya hemos indicado en otros apartados sería conveniente que el plan de igualdad incorporase como una acción a llevar a cabo, la realización de cursos o acciones formativas en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar.

Por el contrario, las transformaciones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, aunque afectan también mayoritariamente a las mujeres, se reparten más equitativamente entre ambos sexos.

	CTC → CTP		CTP → CTC	
	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
PDI	100%	0%	67%	33%
PND	86%	14%	57%	43%
TOTAL	89%	11%	62%	38%



Por lo que hace referencia a la **situación familiar** de las personas que han causado alta y baja, los datos son los siguientes:

ALTAS Y BAJAS POR SITUACIÓN FAMILIAR DE LOS AFECTADOS								
	ALTAS				BAJAS			
	M	H	T	% M	M	H	T	% M
SOLTEROS SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES	4	5	9	44%	3	2	5	60%
CASADOS SIN PERSONAS A CARGO	8	4	12	67%	5	6	11	45%
PERSONAS CON ASCEN. O DESCEN. A SU CARGO	9	6	15	60%	6	6	12	50%

Como podemos ver 15 de las 36 personas contratadas tienen ascendientes o descendientes a su cargo y 12 están casados, es decir 27 personas de 36 tienen responsabilidades familiares y de ellas 17 son mujeres y 10 son hombres.

Por el lado de los ceses, hay que decir que estos se producen tanto entre personas con responsabilidades familiares como sin ellas y tanto en mujeres como en hombres, con una participación de la mujer que está, en todos los supuestos, dentro de los límites de presencia equilibrada y, por tanto, no se aprecia la existencia de ningún tipo de discriminación o trato desigual entre mujeres y hombres en función de su situación familiar.

Se informa también por UDIMA que, entre los criterios a tener en cuenta a la hora de seleccionar los candidatos predomina la formación con un peso del 40% sobre el total, siguiéndole en importancia la experiencia (30%) y las actitudes personales (20%). Los factores que tienen una mayor influencia en la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, como son la flexibilidad o la disponibilidad horaria apenas suponen un 10% del peso total por lo cual no deberían suponer una dificultad a la hora de incorporar candidatos con responsabilidades familiares.

En cuanto a la información de naturaleza cualitativa facilitada por la empresa en relación con el proceso de selección y contratación, y siguiendo, en líneas generales, los formularios utilizados en la guía para la elaboración de planes de igualdad del Ministerio de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, es la que se recoge en los cuadros siguientes:

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

¿Qué criterios se utilizan en la empresa para realizar la selección de personal?

	SI	NO
Los establecidos por la Dirección de la Empresa o por el departamento de RR.HH.	X	
Los establecidos en el Convenio Colectivo o en la normativa convencional aplicable	X	
Cada departamento/dirección tiene autonomía para establecer sus propios criterios	X	
Es el inmediato superior de quien se incorpora el que tiene la última palabra	X	
Se aplica algún tipo de acción positiva en favor del sexo menos representado		X
Se exige o se procura la presencia de candidatos de ambos sexos en la terna de candidatos finales		X

DE MANERA HABITUAL O EN TÉRMINOS GENERALES

	SI	NO
Se dispone de mayor número de candidatos de alguno de los dos sexos (en caso afirmativo indicar de cual)		X
¿Las pruebas de selección se superan con mayor facilidad por hombres o mujeres? (en caso afirmativo indicar de cual)		X
¿En general existe algún sexo que se ajuste más al perfil de las plazas? (en caso afirmativo indicar de cual)		X
En general, las ofertas de empleo se supeditan a condiciones de movilidad o a regímenes especiales de dedicación o disponibilidad		X
¿Los trabajos a realizar requieren, en general, unas condiciones físicas determinadas?		X

CANALES DE DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO

	SI	NO
Prensa		X
Tablón de anuncios, intranet, página web... etc.	X	
¿Se informa de las vacantes a las personas trabajadoras con contratos suspendidos?	X	
¿Se informa de las vacantes y se permite optar a las mismas a las personas puestas a disposición por ETTS?	X	
¿En los documentos y formularios utilizados para la selección se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?	X	

PERSONAS Y MÉTODOS UTILIZADOS PARA LA SELECCIÓN

	SI	NO
Los Directivos	X	
Los responsables o jefes de los contratados	X	
El departamento de RR.HH.	X	
La preselección la realiza una empresa especializada externa en base a los perfiles que se le facilitan		X

Si existe un equipo o departamento de selección interno	Su composición, desde el punto de vista del sexo, es equilibrada		X
	Las personas que lo integran tienen formación en materia de igualdad		X
Con carácter general, las pruebas de selección consisten en	Curriculum y Entrevista	X	
	Curriculum, Entrevista y Test Psicotécnico		
	Concurso de méritos y/o pruebas de acceso		
	OTROS: especificar		
En las entrevistas o formularios de selección	Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata	X	
	El contenido de la entrevista es similar para hombres y mujeres	X	

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad “Gestos por la Igualdad” para que, en su caso, sean tenidas en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

GESTOS POR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA



ACCESO AL EMPLEO

1

DEFINE OBJETIVAMENTE EL PUESTO DE TRABAJO A CUBRIR

Evita la asociación de funciones y tareas a un sexo determinado.

2

DESCRIBE DE MANERA NEUTRA LA OFERTA DE EMPLEO

Detalla los requisitos y experiencia ajustadas a la necesidad real, utilizando un lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.

3

INFORMA DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Da indicaciones a ETTs y a las empresas de selección de personal para que respeten el principio de igualdad y aseguren candidaturas de ambos sexos. Promueve, cuando sea posible, la utilización de procesos de selección despersonalizados.

4

AMPLÍA Y VISIBILIZA LOS CANALES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Garantiza que las ofertas lleguen al mayor número de personas para asegurar la presencia del sexo infrarrepresentado.

5

FORMA EN IGUALDAD A LOS EQUIPOS DIRECTIVOS Y A LOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Para evitar sesgos inconscientes de género.

6

ESTABLECE PROCEDIMIENTOS OBJETIVOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

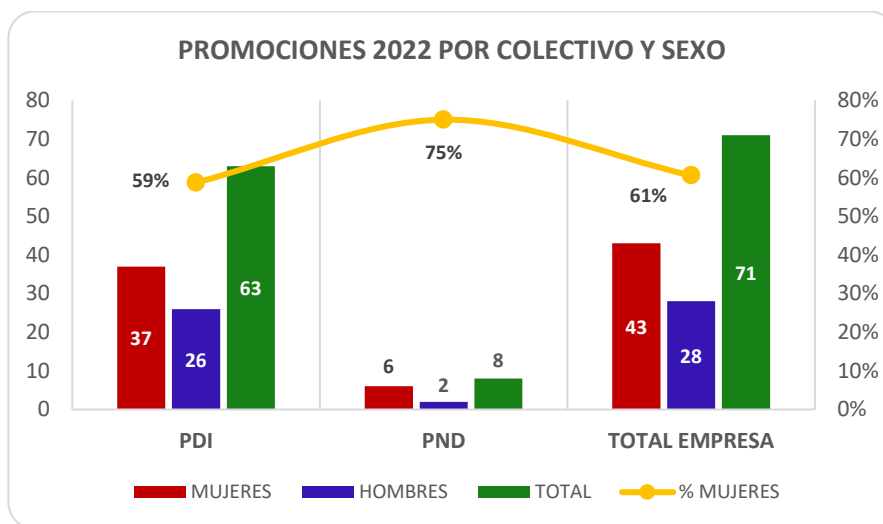
Mediante entrevistas y procesos estandarizados que apliquen criterios observables y cuantificables, incluidas las competencias "informales adquiridas" y eviten los sesgos de género.

Más información en www.igualdadenaempresa.es

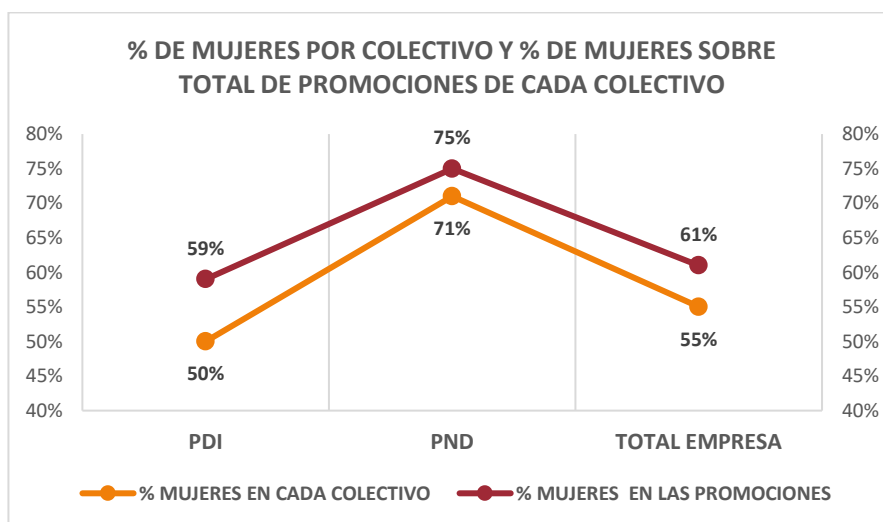
i. Promociones Profesionales

Según los datos aportados por UDIMA en el ejercicio 2022 han promocionado económica o profesionalmente un total de 71 personas trabajadoras de las cuales 43 fueron mujeres y 28 hombres.

De ellas, 63 pertenecían al colectivo de personal docente e investigador: 37 mujeres y 26 hombres y 8 pertenecían al colectivo de personal no docente: 6 mujeres y 2 hombres.



Como podemos ver, el porcentaje de mujeres promocionadas está, tanto a nivel general como en cada colectivo, por encima del porcentaje de mujeres existentes en cada una de las respectivas plantillas.



Todas las promociones de personal docente e investigador han supuesto el ascenso a un grupo o nivel superior de las personas afectadas y están vinculadas a la posesión de una determinada titulación académica mientras que, las promociones realizadas entre el personal no docente son promociones automáticas, por antigüedad, derivadas de la aplicación del convenio colectivo. No se han realizado promociones cuya materialización llevara aparejadas medidas de movilidad geográfica, disponibilidad o mayor dedicación y, por tanto, no es posible analizar el impacto de estos condicionantes en mujeres y hombres. No se dispone de información sobre promociones de ejercicios anteriores a 2022.

En cuanto a la información de naturaleza cualitativa facilitada por la empresa en relación con el proceso de promoción, y siguiendo, en líneas generales, los formularios utilizados en la guía para la elaboración de planes de igualdad del Ministerio de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, los datos son los siguientes:

PROCESO DE PROMOCIÓN			SI	NO
1	¿El Convenio aplicable prevé promociones automáticas por el transcurso del tiempo?		X	
2	¿Existen determinados puestos a los que la promoción se realiza por libre designación de la empresa? En caso afirmativo indicar el número de mujeres y de hombres que han promocionado a los mismos en los últimos 4 años		X	
3	¿Existe en la empresa un procedimiento a seguir en los supuestos de promoción económica o profesional, con criterios claros y objetivos de mérito y valía profesional?			X
4	¿Se realiza algún tipo de actuación para fomentar las candidaturas de los sexos menos representados en cada categoría grupo o nivel profesional?			X
5	¿Las personas o los equipos encargados de evaluar a los candidatos a promocionar tienen formación en igualdad de género?			X
6	¿En la descripción de los perfiles sólo se tienen en cuenta criterios objetivos de mérito y capacidad vinculados a los requerimientos del puesto?		X	
7		Mayor dedicación y/o mayor disponibilidad horaria		x
8	En general las promociones se vinculan a	Desplazamientos, moviidades o cambios de centro o lugar de trabajo		x
9		Exclusividad		x
10	¿Se informa de las posibilidades de promoción a las personas trabajadoras con contratos suspendidos?		X	
11	¿En los documentos y formularios utilizados para las promociones se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?		X	
12	En la empresa se realizan promociones económicas (incrementos de salario) no vinculados a cambios funcionales, ni exigibles legal o convencionalmente. En caso afirmativo indicar el número de mujeres y de hombres que han tenido incrementos salariales de este tipo en los últimos 4 años.		X	
13	En la empresa se hace uso de la movilidad funcional ascendente (trabajos de superior categoría- artículo 39 ET). Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres que han estado en esta situación en los últimos 4 años.		X	
14	En la empresa se hace uso de la movilidad funcional descendente (trabajos de inferior categoría- artículo 39 ET). Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres que han estado en esta situación en los últimos 4 años.			X
15	Existen personas trabajadoras que hayan bajado de Grupo o Nivel profesional o jerárquico. Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres afectados por este tipo de movimientos en los últimos 4 años.			X

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad, en materia de promoción y liderazgo “Gestos por la Igualdad” para, en su caso, tenerlas en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

PROMOCIÓN Y LIDERAZGO

- 1 ELABORA UN PROTOCOLO OBJETIVO DE PROMOCIÓN**

Define criterios objetivos y elabora guías y/o protocolos para lograr el ascenso de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo. Diseña planes de carrera individualizados. Evita estereotipos como los referidos a la disponibilidad de las mujeres y su capacidad para liderar.
- 2 FORMA EN IGUALDAD AL PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN**

Evita sesgos inconscientes de género en la promoción y garantiza un lenguaje inclusivo en la descripción de los puestos vacantes.
- 3 DETECTA LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA**

Garantiza que los contenidos de la formación permitan el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa procurando eliminar la segregación ocupacional.
- 4 ELABORA UNA BASE DE DATOS DE PERSONAS CON POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN**

Identifica aptitudes, habilidades y logros, para poder identificar los perfiles más adecuados de forma ágil y eficaz. Desagrega los datos por sexo.
- 5 PLANTEA OBJETIVOS CUANTIFICABLES Y HAZ UN SEGUIMIENTO PERIÓDICO DE LAS PROMOCIONES REALIZADAS**

Identifica las promociones desagregadas por sexo y destino de las mismas con la finalidad de valorar el éxito de las medidas de promoción introducidas.
- 6 FOMENTA LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TU EMPRESA**

Garantiza la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas.
- 7 FACILITA PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL, MENTORIZACIÓN Y NETWORKING PARA MUJERES DIRECTIVAS Y PREDIRECTIVAS**

Promociona el talento femenino mediante el fortalecimiento de las habilidades profesionales y de liderazgo, facilitando su acceso a puestos de toma de decisión.
- 8 AUMENTA LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS, CONSEJOS DE DIRECCIÓN, CONSEJOS RECTORES Y/O CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**

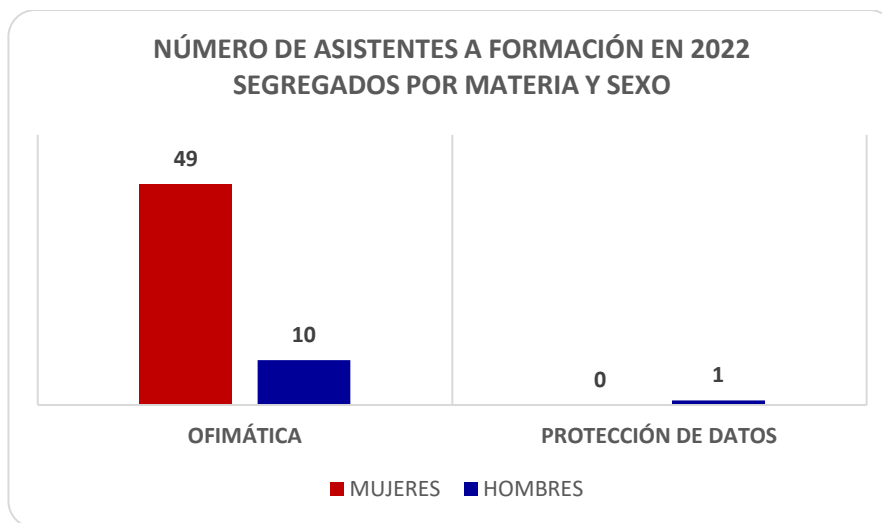
Únete a la iniciativa *Más mujeres, Mejores empresas*, descargando el protocolo de colaboración en www.igualdadenlaempresa.es
Síguenos en Mujeres, Talento y Liderazgo: [LinkedIn](#) [@talentoliderazg](#)

www.igualdadenlaempresa.es [@IgualdadEmpresa](#)

j. Formación

Según la información facilitada por la empresa, en el año 2022, se han impartido en UDIMA un total de 60 cursos o acciones formativas, de los cuales 59 han sido cursos de ofimática y el 1 ha sido un curso en materia de protección de datos.

A estos cursos han asistido un total de 60 personas trabajadoras, de las cuales 49 son mujeres y 11 son hombres.



De las 60 personas trabajadoras que han asistido a formación en 2022, el 52% (31), pertenecían al personal docente e investigador y 29 al personal no docente (48%). Teniendo en cuenta que el PDI representa el 74% del total de personal, el peso relativo del personal no docente en la formación es mucho mayor al del personal docente e investigador.

Asisten a formación el 12% del PDI y el 32% del PND

No se dispone de información de los ejercicios anteriores a 2022 por lo que no es posible hacer un análisis comparativo con años anteriores en esta materia.

No se ha impartido en 2022, ningún curso o acción formativa en materia de igualdad, o en temas directa o indirectamente vinculados con esta materia: corresponsabilidad familiar, acoso... etc. En este sentido, el Plan de Igualdad debería incorporar como medida a adoptar la impartición de formación en materia de igualdad, tanto al conjunto de la plantilla como, de manera particular y más extensa, a los miembros de

la comisión negociadora del Plan de Igualdad y a las personas encargadas de los procesos de formación, selección y promoción.

El número total de horas de formación impartidas ha sido de 574, de las cuales 396 corresponden a mujeres y 178 a hombres. Es decir que, en 2022 y a nivel general, la media de horas de formación por persona y año ha sido de 1,64 horas.

Desagregados por colectivo, los datos son los siguientes:

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN 2022 Y MEDIA POR PERSONA Y AÑO PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PLANTILLA	128	130	258
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	200	48	248
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	1,6	0,37	0,96

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN 2022 Y MEDIA POR PERSONA Y AÑO PERSONAL NO DOCENTE			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PLANTILLA	65	26	91
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	196	130	326
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	3	5	3,6

Como podemos ver, se imparte más formación al personal no docente, con una media de 3,6 horas/año, que al personal docente e investigador que, de media, apenas alcanza 1 hora de formación/año.

Por otro lado, y desde el punto de vista del sexo, también los dos colectivos se comportan de manera distinta ya que, entre el personal docente e investigador, son las mujeres las que reciben mayor número de horas de formación, mientras que en el personal no docente los hombres reciben 5 horas/año frente a las 3 horas/año de las mujeres.

El análisis de las horas de formación teniendo en cuenta únicamente a las personas que han asistido a la misma (60) refleja una media de 9,6 horas de formación por persona y año: 8,1 horas para las mujeres y 16,2 horas para los hombres.

N.º MEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN RECIBIDAS POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE HAN ASISTIDO A LA MISMA			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	49	11	60
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	396	178	574
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	8,1	16,2	9,6

Segregados los entre el PDI y el PND, se observa que han recibido formación prácticamente el mismo número de personas en ambos colectivos y ello a pesar de que la plantilla del PDI representa el 74% de la plantilla total de la empresa, lo que hace que, como ya hemos indicado más arriba, el porcentaje de plantilla de PND que asiste a la formación sea mucho mayor que el del PDI.

Asimismo, a pesar de que la plantilla de PND apenas representa el 26% del total, el número de horas impartidas al mismo representa el 57% del total de horas, lo que hace que la media de horas de formación recibida sea mayor en el PND, siendo especialmente significativa esta diferencia en el caso de las mujeres, aunque para valorar este dato hay que tener también en cuenta que las mujeres representan el 71% del PND frente al 50% del PDI.

N.º MEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DEL <u>PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR</u> QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN EN 2022			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	25	6	31
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	200	48	248
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	8	8	8

N.º MEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN DEL PERSONAL <u>NO DOCENTE</u> QUE HA RECIBIDO FORMACIÓN EN 2022			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	24	5	29
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	196	130	326
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	8,2	26	11,2

En cuanto a la modalidad de impartición decir que, todos los cursos fueron impartidos por personal externo y dentro de la jornada laboral. No existe pues diferencia entre mujeres y hombres en este aspecto.

Aunque la formación impartida se ha limitado a cursos de ofimática y protección de datos, se recuerda que de conformidad con lo previsto en el artículo 5.4 del RD 901/2020, las personas que formen parte de la comisión negociadora del plan de igualdad deberán tener experiencia o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

A la vista de los datos anteriormente expuestos sería conveniente que el plan de igualdad incorporase medidas tendentes a promocionar la participación en la formación de la plantilla en general y particularmente la del personal docente e investigador ya que apenas el 12% de este colectivo ha recibido algún tipo de formación en 2022.

Asimismo, y dada la relevancia que la formación tiene en otros aspectos de la actividad laboral, como las promociones, la asunción de tareas de mayor responsabilidad o la movilidad funcional, se propone que, con carácter general, el plan de igualdad incorpore acciones tendentes a favorecer la formación entre las personas trabajadoras, facilitando la asistencia a la misma de las personas con responsabilidades familiares y en situaciones de suspensión de contrato vinculadas con las mismas. A título de ejemplo y, entre otras, se proponen las siguientes acciones:

1. La realización de cursos o acciones formativas en materia de conciliación e igualdad dirigidas a toda la plantilla y de manera especial al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción y a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.
2. Garantizar que al menos todas las personas trabajadoras reciben una acción formativa al año.
3. Realizar consultas a la plantilla para la detección de necesidades formativas, de modo que la oferta formativa se adapte a los deseos y necesidades de las personas trabajadoras.
4. Mantener, en la medida de lo posible, la formación interna frente a la externa y la impartición online o dentro de la jornada de trabajo, frente a la externa y presencial.
5. En el supuesto en que se programen acciones formativas fuera de la jornada de trabajo, considerar de las horas empleadas como tiempo de trabajo efectivo o priorizar su compensación con descansos.

6. Incorporar las necesidades profesionales y personales en la planificación y organización de la formación.
7. Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de permisos o excedencias

Decir, para finalizar con este apartado, que no hay personas trabajadoras con permisos individuales de formación (PIF) y tampoco se han solicitado permisos retribuidos en 2022 para la realización de exámenes o para asistir a cursos de formación externos. En cuanto al proceso de formación en sí, la información cualitativa facilitada por la empresa es la que se recoge en el siguiente cuadro:

PROCESO DE FORMACIÓN			
		SI	NO
1	¿La empresa dispone de un plan anual de formación del personal?	X	
2	¿Se incluyen dentro de las acciones formativas, la formación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres?		X
3	¿Se garantiza de algún modo que todas las personas trabajadoras tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional?	X	
4	¿Se procura que la formación se imparta durante la jornada de trabajo?	X	
5	¿Se posibilita la realización de los cursos programados a las personas trabajadoras con contrato suspendido?	X	
6	¿En los cursos de formación en habilidades directivas participan hombres y mujeres de manera equilibrada?	X	
7	¿A las personas que tienen dificultades para asistir a la formación presencial se le facilita la posibilidad de realizarla on-line?		X
8	¿Se informa a los proveedores de formación para que en la impartición de los cursos tengan en cuenta la igualdad de género y utilicen un lenguaje no sexista e imágenes y ejemplos libres de sesgos de género?		X
9	¿Se tiene en cuenta la opinión de las personas trabajadoras para determinar las necesidades formativas?	X	
10	¿Se compensa con horas de descanso, el tiempo destinado a formación fuera de jornada laboral?		X
11	¿Existen en la empresa planes específicos de desarrollo profesional? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han participado en los mismos en los últimos 3 años.		X
12	¿Existe personal interno que imparte formación a la plantilla? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han actuado como formadores en los últimos 3 años.		X
13	Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al permiso retribuido de 20 horas anuales para formación (art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores)		X
14	¿En los supuestos de cambio de funciones o de puesto de trabajo se garantiza a todas las personas afectadas la formación necesaria para su adaptación al nuevo puesto?	X	
15	¿Está prevista en la empresa la concesión de permisos para formación con reserva de puesto de trabajo? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han disfrutado de los mismos en los últimos 3 años.		X

k. Condiciones de trabajo

A efectos de lo previsto en el artículo 7.1 del Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y sin perjuicio de su posterior desarrollo más detallado respecto de aquellas condiciones o circunstancias que pueden tener un mayor impacto en cuanto a las posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se resumen los siguientes aspectos generales:

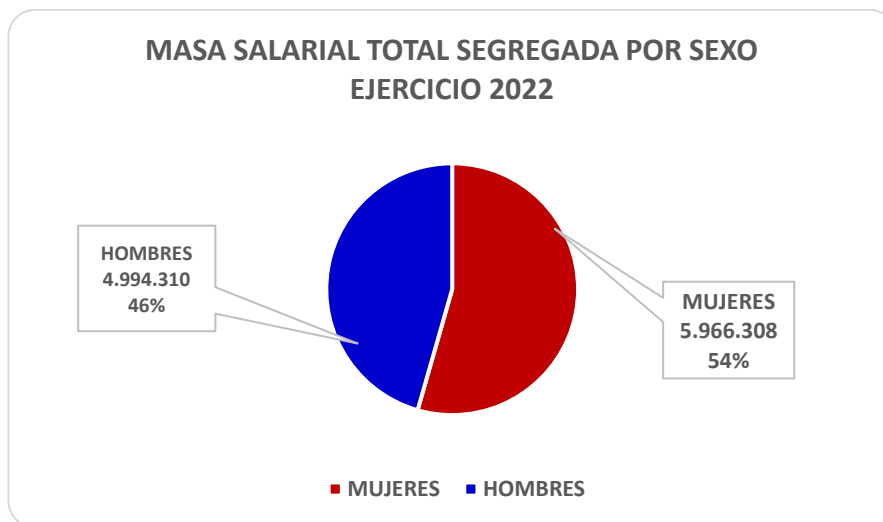
a) Jornada de trabajo	La jornada establecida en el centro de trabajo de la empresa es la ordinaria según convenio, 40 horas.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.	El horario y la distribución del tiempo de trabajo es el establecido en convenio convenios, no se realizan horas extraordinarias ni complementarias.
c) Régimen de trabajo a turnos.	No está implantado el régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.	El sistema de remuneración es el establecido en convenio.
e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.	El sistema de trabajo establecido es presencial combinado con el sistema de teletrabajo un día a la semana para el personal no docente.
f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	En la revisión anual de evaluación de riesgos, (prevista por parte del servicio de prevención ajeno para el mes de junio de 2024), se incluirán las medidas con perspectiva de género.
g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.	Por parte de la empresa se garantiza la intimidad del entorno digital en el que se trabaja, así como la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.
h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.	El sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo es el establecido en convenio colectivo.

<p>i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.</p>	<p>Las suspensiones y extinciones de contrato vienen motivadas por la finalización de las interinidades y los fines de contrato ordinarios. Ceses en producidos en 2022: 3 mujeres y 6 hombres.</p>
<p>j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.</p>	<p>No hay excedencias para el cuidado de hijos. Hay 1 trabajador y 25 trabajadoras que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos. No hay permisos retribuidos por matrimonio y hubo 6 traslados de domicilio, 3 de mujeres y 3 de hombres. Exámenes prenatales de 12 mujeres, por nacimiento de hijos/as de 12 mujeres. No hay permisos por cuidado del lactante.</p> <p>La franja de edades donde se solicitan y conceden permisos retribuidos es de 23 a 64 años.</p>
<p>k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.</p>	<p>No se han producido procedimientos en el marco del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>
<p>l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.</p>	<p>No se producen ausencias no justificadas dentro de la plantilla.</p>
<p>m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>No se han producido movilidades geográficas ni funcionales.</p>
<p>n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.</p>	<p>No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p>

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.	No existen cesiones de trabajadores de otras empresas.
p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores	No se han producido inaplicaciones

I. Análisis Retributivo

La masa salarial del personal de UDIMA a 31-12-2022, fue de diez millones novecientos sesenta mil seiscientos diecinueve euros (10.960.619€), de los cuales un 54% corresponde a las mujeres (5.966.308€) y un 46% corresponde a los hombres (4.994.310€).

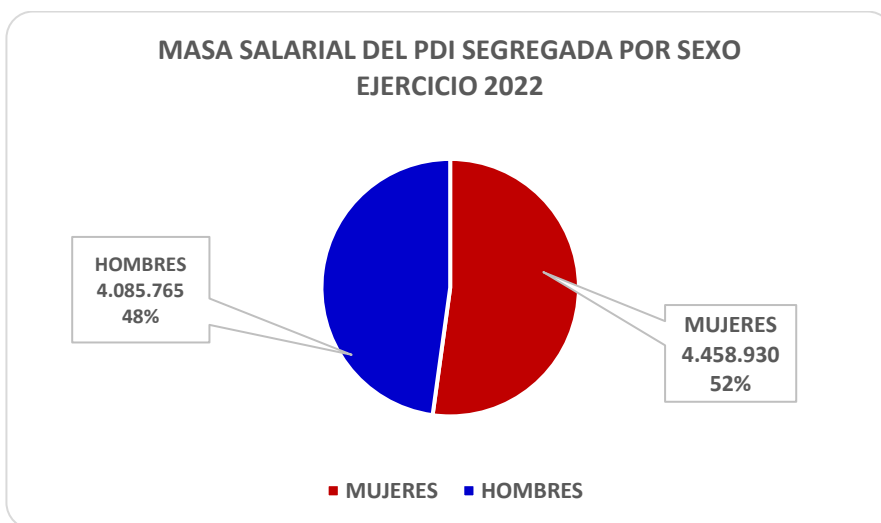


MS MUJERES	MS HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
5.966.308	4.994.310	10.960.619	193	156

Puestos estos datos en relación con el porcentaje de plantilla de cada uno de los sexos, podemos ver como al 55% de la plantilla (193 mujeres) le corresponde un 54% de la masa salarial mientras que al 45% restante (156 hombres), le corresponde un 46% de masa salarial. Es decir, existe, en este aspecto, una desviación, de un punto porcentual, en favor de los hombres.

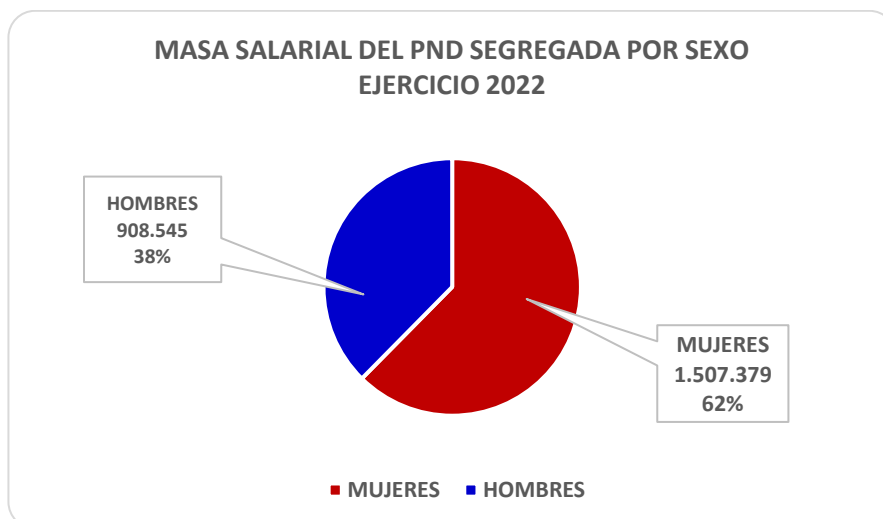
Al 45% de la plantilla (hombres) le corresponde el 46% de la masa salarial	+1
Al 55% de la plantilla (mujeres) le corresponde el 54% de la masa salarial	-1

Desagregados, entre personal docente e investigador y personal no docente, los datos de masa salarial son los que se recogen en los siguientes gráficos:



PDI	MS MUJERES	MS HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
	4.458.930	4.085.765	8.544.695	128	130

Puestos estos datos en relación con el porcentaje de plantilla de cada uno de los sexos, podemos ver como al 50% de la plantilla (128 mujeres) le corresponde un 52% de la masa salarial mientras que al otro 50% de hombres, le corresponde un 48% de masa salarial. Es decir, existe, en este aspecto, una desviación, de dos puntos porcentuales, en favor de la mujer.



PND	MS MUJERES	MS HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
	1.507.379	908.545	2.415.924	65	26

En el caso del personal no docente, al 71% de la plantilla (65 mujeres), le corresponde un 62% de la masa salarial, mientras que al 29% restante (26 hombres), les corresponde el 38% de la masa salarial. Existe pues en el personal no docente una desviación de 9 puntos porcentuales en favor de los hombres.

86

Por otro lado, según los datos aportados por la empresa, el número total de horas trabajadas por las personas trabajadoras en 2022 ha sido el siguiente:

NÚMERO TOTAL DE HORAS TRABAJADAS EN 2022 POR COLECTIVO Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
PDI	165.676	130.450	296.126	128	130
PND	102.769	47.868	150.637	65	26
TOTAL	268.445	178.318	446.764	193	156

Partiendo de estos datos la jornada media anual de hombres y mujeres ha sido la siguiente:

	JORNADA MEDIA ANUAL REALIZADA POR LAS MUJERES	JORNADA MEDIA ANUAL REALIZADA POR LOS HOMBRES	JORNADA MEDIA ANUAL TOTAL
PDI	1294 horas/año	1003 horas/año	1148 horas/año
PND	1581 horas/año	1841 horas/año	1655 horas/año
TOTAL EMPRESA	1391 horas/año	1143 horas/año	1280 horas/año

Partiendo de estos datos, podemos constatar la existencia de una diferencia sustancial en la jornada media anual de los diferentes colectivos, lo que sin duda es consecuencia de la distinta regulación que esta materia tiene el convenio colectivo para el PDI y para el PND.

Pero, además, los datos reflejan también una diferencia importante entre la jornada de mujeres y de hombres dentro de un mismo colectivo, con un menor número de horas trabajadas por las mujeres en el PND y por los hombres en el PDI, lo que puede obedecer a razones vinculadas con el tipo y duración de los contratos de mujeres y hombres o con la utilización de permisos o medidas de ordenación y flexibilización del tiempo de trabajo como las reducciones de jornada.

87

Partiendo de estos datos el salario medio anual y la retribución media por hora de trabajo son los siguientes:

1. A nivel consolidado (empresa), el salario medio anual es de 31.406 euros: 30.914 euros para las mujeres y 32.015 euros para los hombres. Es decir, las mujeres tienen un salario medio que es un 1,6% inferior a la media de la empresa, mientras que el salario medio de los hombres es un 2% superior al salario medio de la empresa.
2. La retribución media por hora de trabajo es de **24,53 euros: 22,23 euros para las mujeres y 28,01 euros para los hombres.**

	RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL Y POR HORA DE TRABAJO			N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
VALOR HORA	22,23 €	28,01 €	24,53 €	193	156
SALARIO AÑO	30.914	32.015	31.406		

Con estos datos, podemos decir que, en UDIMA, la brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 20,6% en favor de los hombres.

$$\text{BRECHA SALARIAL POR HORA} = \frac{(28,01 - 22,23)}{28,01} \times 100 = \mathbf{20,6\%}$$

Desagregados por colectivo, los datos de salario medio anual, valor medio de la hora de trabajo y brecha hora, son los siguientes:

RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL Y POR HORA TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
VALOR HORA	26,91 €	31,32 €	28,85 €	128	130
SALARIO AÑO	34.835	31.429	33.119		

$$\text{BRECHA SALARIAL POR HORA PDI} = \frac{(31,32 - 26,91)}{31,32} \times 100 = \mathbf{14\%}$$

RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL Y POR HORA TRABAJO DEL PERSONAL NO DOCENTE					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
VALOR HORA	14,67 €	18,98 €	16,04 €	65	26
SALARIO AÑO	23.190	34.944	26.549		

$$\text{BRECHA SALARIAL POR HORA PND} = \frac{(18,89 - 14,67)}{18,89} \times 100 = \mathbf{22,7\%}$$

Como podemos ver en todos los casos la brecha es positiva y favorable a los hombres, pero, ni a nivel general ni segregando por colectivos, se alcanza el 25% que prevé el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰ y, por tanto, no es necesario incluir en

¹⁰ Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Recordar también, en este sentido, que la existencia de brecha no implica, por si misma, que exista discriminación salarial entre mujeres y hombres ya que las causas de la misma pueden obedecer a razones objetivas no vinculadas, directa o indirectamente, con el sexo.

Por puesto de trabajo y sexo los datos de masas salariales, plantilla, horas trabajadas, salario medio anual, valor medio de la hora de trabajo y brecha, son los que se recogen en las siguientes tablas:

MASA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO Y SEXO					
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MS Mujer
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	Profesor/a catedrático/a	5664	241110	246774	2%
	Secretario/a general	---	118269	118269	0%
	Profesor/a titular	327347	206709	534057	61%
	Profesor/a acreditado/a	1309570	951245	2260815	58%
	Profesor/a doctor/a	1291257	1296609	2587866	50%
	Profesor/a licenciado	1257301	835630	2092931	60%
	Decanos	137793	118661	256455	54%
	Vicerrectores/as	---	317531	317531	0%
	Rector/a	129997	---	129997	100%
PERSONAL NO DOCENTE	TG académica	225715	83189	308903	73%
	Técnico informático	182405	268811	451216	40%
	Técnico innovación	172915	86343	259258	67%
	Técnico plató	32962	52683	85644	38%
	Técnico biblioteca/registro y archivo	93717	20562	114279	82%
	Mantenimiento	---	25703	25703	0%
	Secretaría General	48443	46317	94761	51%
	Administrativos	189984	---	189984	100%
	Bolsa trabajo	86209	---	86209	100%
	Técnico calidad	115812	80346	196158	59%
	Comerciales	270860	179920	450780	60%
	Económico	88357	64672	153030	58%

% DE MUJERES EN CADA PUESTO RESPECTO AL % DE MASA SALARIAL DE LAS MUJERES DE CADA PUESTO				
		% MUJERES	% MS MUJER	DIFERENCIA
P E R	Profesor/a catedrático/a	17%	2%	-15

	Secretario/a general	0%	NA	NA
	Profesor/a titular	63%	61%	-2
	Profesor/a acreditado/a	57%	58%	+1
	Profesor/a doctor/a	45%	50%	+5
	Profesor/a licenciado	54%	60%	+6
	Decanos	40%	54%	+14
	Vicerrectores/as	0%	NA	NA
	Rector/a	100%	100%	0
PERSONAL NO DOCENTE	TG académica	84%	73%	-11
	Técnico informático	45%	40%	-5
	Técnico innovación	63%	67%	+4
	Técnico plató	25%	38%	+13
	Técnico biblioteca/registro y archivo	80%	82%	+2
	Mantenimiento	0%	NA	NA
	Secretaría General	75%	51%	-24
	Administrativos	100%	100%	0
	Bolsa trabajo	100%	100%	0
	Técnico calidad	71%	59%	-12
	Comerciales	60%	60%	0
	Económico	80%	58%	-22

MASA SALARIAL Y N.º DE PERSONAS POR PUESTO Y SEXO

	PLANTILLA			MASA SALARIAL			
	M	H	T	MUJERES	HOMBRES	% Mujer	
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	Profesor/a catedrático/a	1	5	6	5664	241110	2%
	Secretario/a general		1	1	---	118269	NA
	Profesor/a titular	5	3	8	327347	206709	61%
	Profesor/a acreditado/a	26	20	46	1309570	951245	58%
	Profesor/a doctor/a	43	52	95	1291257	1296609	50%
	Profesor/a licenciado	50	43	93	1257301	835630	60%
	Decanos	2	3	5	137793	118661	54%
	Vicerrectores/as		3	3	---	317531	NA
	Rector/a	1		1	129997	---	100%
PERSONAL NO DOCENTE	TG académica	21	4	25	225715	83189	73%
	Técnico informático	5	6	11	182405	268811	40%
	Técnico innovación	5	3	8	172915	86343	67%
	Técnico plató	1	3	4	32962	52683	38%
	Técnico biblioteca / registro y archivo	4	1	5	93717	20562	82%
	Mantenimiento		1	1	---	25703	NA
	Secretaría General	3	1	4	48443	46317	51%
	Administrativos	7		7	189984	---	100%

Bolsa trabajo	4		4	86209	---	100%
Técnico calidad	5	2	7	115812	80346	59%
Comerciales	6	4	10	270860	179920	60%
Económico	4	1	5	88357	64672	58%

SALARIO MEDIO ANUAL POR PUESTO Y SEXO

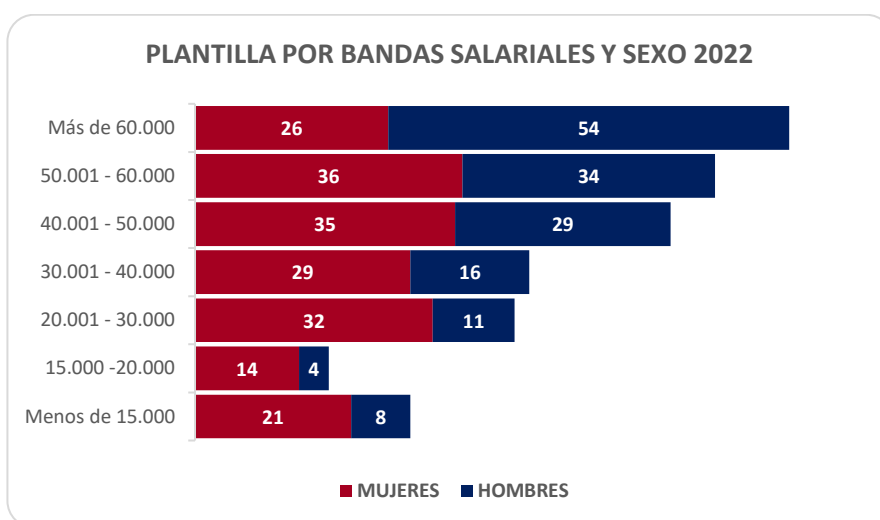
		SALARIO MEDIO ANUAL		
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	Profesor/a catedrático/a	5664	48222	41129
	Secretario/a general	---	118269	118269
	Profesor/a titular	65469	68903	66757
	Profesor/a acreditado/a	50368	47562	49148
	Profesor/a doctor/a	30029	24935	27241
	Profesor/a licenciado	25146	19433	22505
	Decanos	68897	39554	51291
	Vicerrectores/as	--	105844	105844
	Rector/a	129997	---	129997
	PERSONAL NO DOCENTE	TG académica	10748	20797
Técnico informático		36481	44802	41020
Técnico innovación		34583	28781	32407
Técnico plató		32962	17561	21411
Técnico biblioteca/registro y archivo		23429	20562	22856
Mantenimiento		---	25703	25703
Secretaría General		16148	46317	23690
Administrativos		27141	---	27141
Bolsa trabajo		21552	---	21552
Técnico calidad		23162	40173	28023
Comerciales		45143	44980	45078
Económico		22089	64672	30606

N.º DE HORAS TRABAJADAS, VALOR MEDIO DE LA HORA DE TRABAJO Y BRECHA POR PUESTO Y SEXO

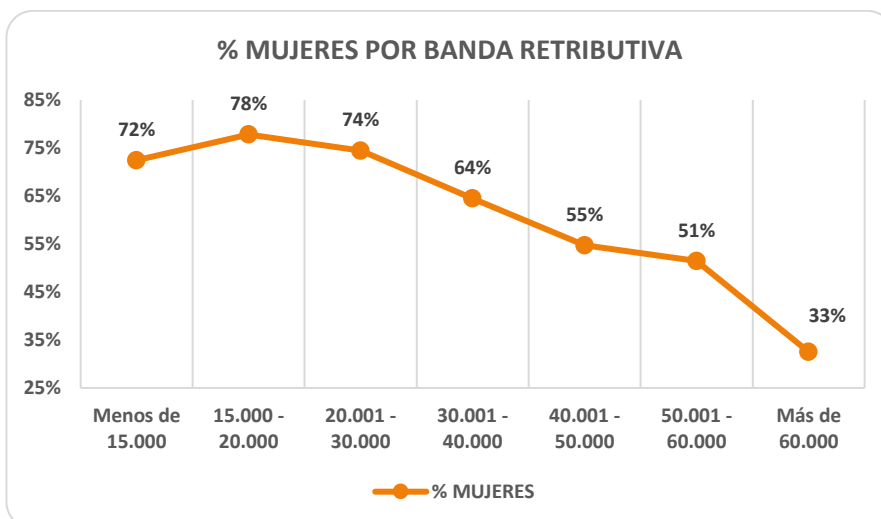
	N.º HORAS		VALOR MEDIO HORA		BRECHA HORA PUESTO
	M	H	M	H	
Profesor/a catedrático/a	238	7714	23,8 €	31,3 €	23,9%
Secretario/a general	---	1976	---	59,9 €	---
Profesor/a titular	9840	5928	33,3 €	34,9 €	4,6%
Profesor/a acreditado/a	45155	30145	29,0 €	31,6 €	8,2%
Profesor/a doctor/a	48687	47108	26,5 €	27,5 €	3,6%
Profesor/a licenciado	55828	27724	22,5 €	30,1 €	25,2%
Decanos	3952	3928	34,9 €	30,2 €	-15,5%
Vicerrectores/as	---	5928		53,6 €	---
Rector/a	1976	---	65,8 €		---

TG académica	20887	6332	10,81 €	13,14 €	17,7%
Técnico informático	9395	11856	19,42 €	22,67 €	14,3%
Técnico innovación	11316	5472	15,28 €	15,78 €	3,2%
Técnico plató	1729	5008	19,06 €	10,52 €	-81,2%
Técnico biblioteca/registro y archivo	7670	1976	12,22 €	10,41 €	-17,4%
Mantenimiento	---	1952	---	13,17 €	---
Secretaría General	4416	1976	10,97 €	23,44 €	53,2%
Administrativos	14422	---	13,17 €	---	---
Bolsa trabajo	6706	---	12,86 €	---	---
Técnico calidad	7696	3608	15,05 €	22,27 €	32,4%
Comerciales	11832	7712	22,89 €	23,33 €	1,9%
Económico	6700	1976	13,19 €	32,73 €	59,7%

La distribución de los salarios desagregados por sexo y por bandas retributivas nos ofrece los siguientes resultados:

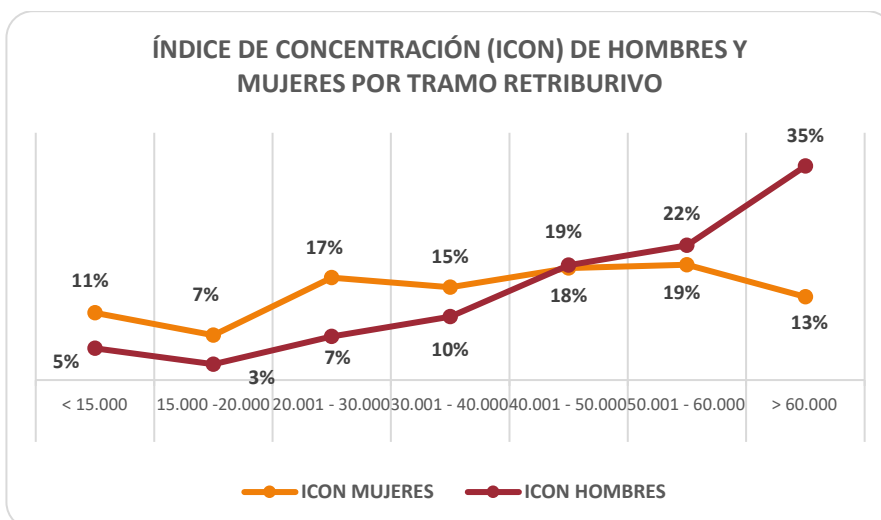


Si excluimos los salarios inferiores a 15.000 euros, podemos ver como el porcentaje de mujeres en cada tramo va disminuyendo a medida que aumenta el salario, pasando de un 78% de mujeres en el tramo de 15.000 a 20.000 euros a un 33% de mujeres en el tramo de más de 60.000 euros.



En índice de concentración (ICON) de mujeres y hombres en cada tramo retributivo muestra como las mujeres se concentran más en los tramos más bajos, hasta los 40.000 euros, mientras que, a partir de ese nivel retributivo son los hombres los que tienen un mayor índice de concentración, incrementándose a medida que se incrementa el salario.

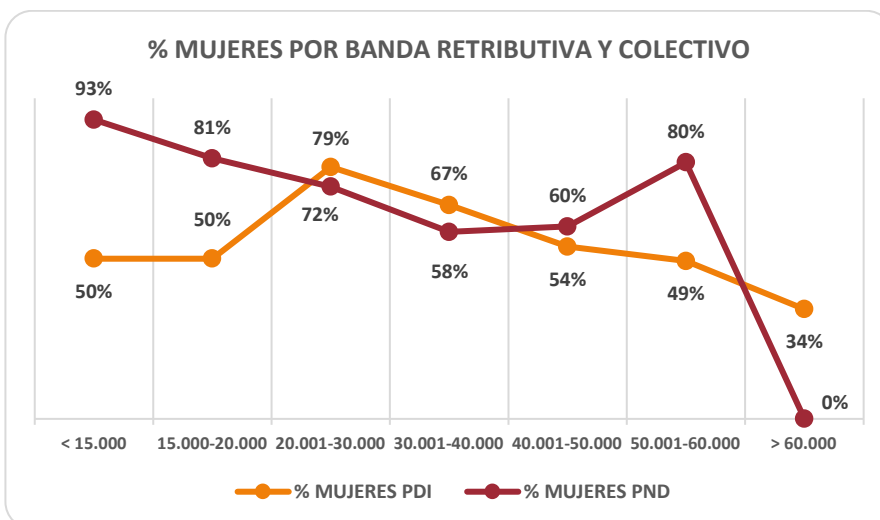
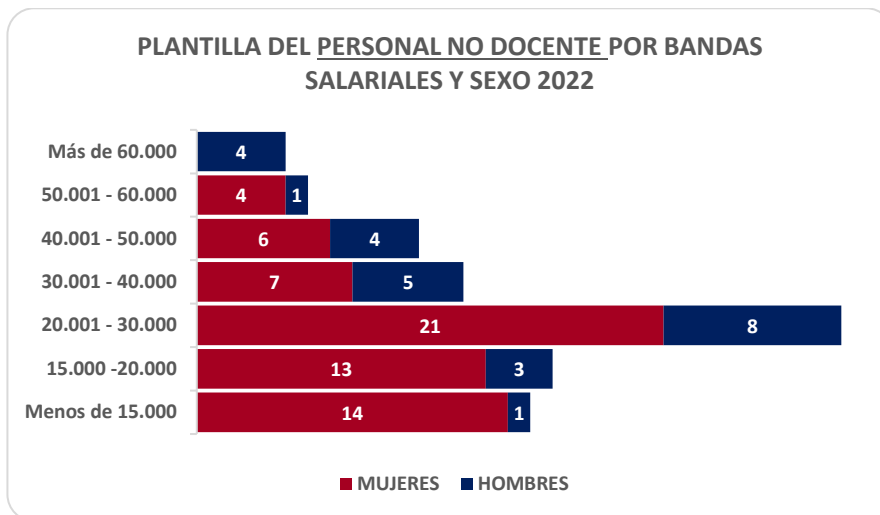
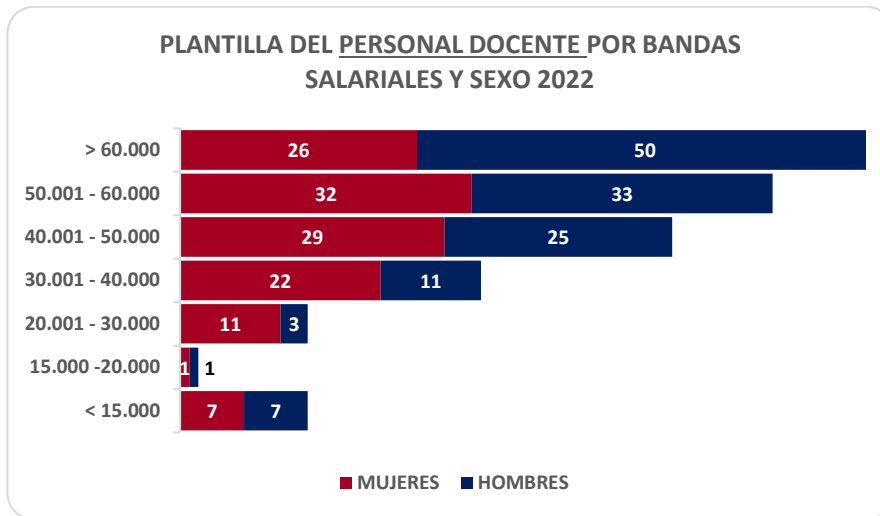
Los datos son los que se recogen en el siguiente gráfico:

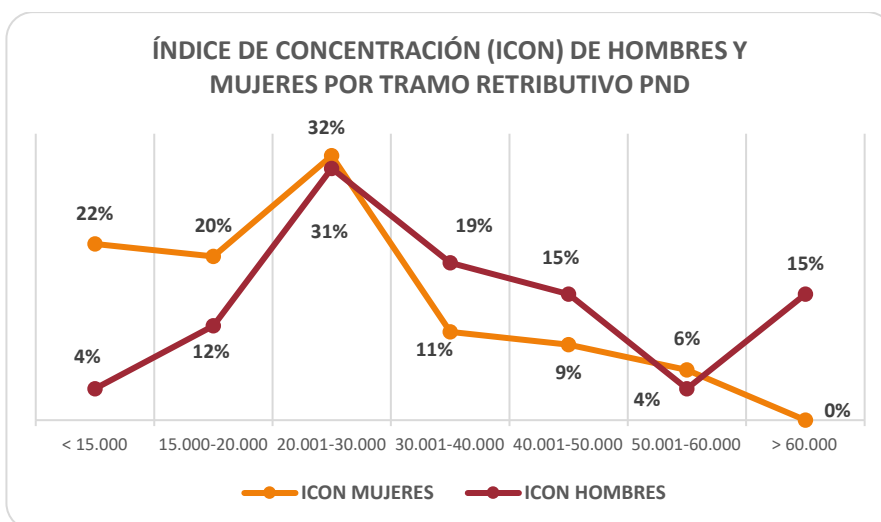
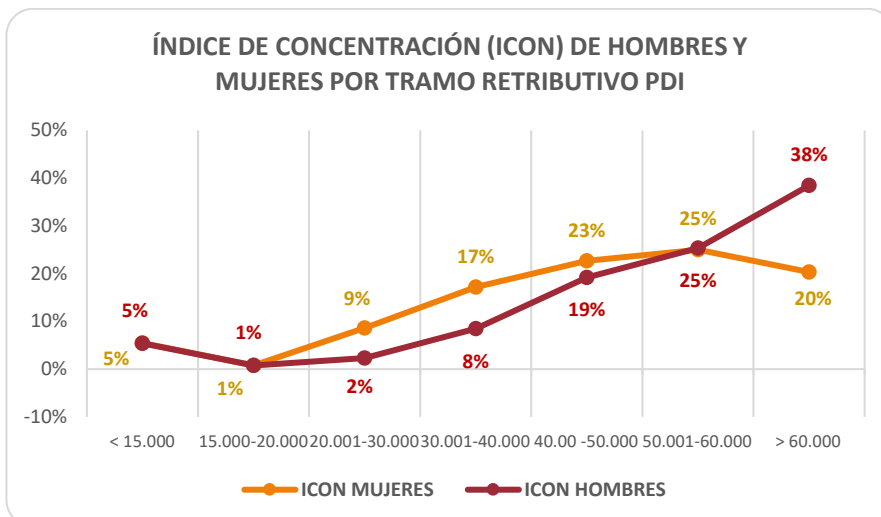


Si analizamos los datos segregados por colectivo podemos observar cómo en el personal no docente, el porcentaje de mujeres en cada tramo disminuye a medida que ascendemos de tramo hasta alcanzar los 40.000 euros, incrementándose en los dos tramos superiores.

Lo mismo sucede en el personal docente e investigador a partir de los 30.000 euros. A medida que pasamos a un tramo de mayor retribución el porcentaje de mujeres va

disminuyendo pasando del 79% al 33%. En este caso, en los dos tramos inferiores el porcentaje de mujeres y hombres es el mismo.





Como podemos ver en los gráficos anteriores, en el personal docente e investigador la concentración de mujeres es superior a la de los hombres a partir de los 20.000 euros y hasta los 60.000. En cambio, en el personal no docente la concentración de las mujeres es superior a la de los hombres en los tramos inferiores y también en el de 50.000 a 60.000 euros.

A modo de resumen podemos decir que:

1) A nivel consolidado:

- El 26% de la plantilla total (90 personas) tienen salarios iguales o inferiores a 30.000 euros. De ellas el 74% son mujeres (67) frente a un 26% de hombres (23).
- El 23% de la plantilla total (80 personas) tienen salarios superiores a 60.000 euros. De ellas el 33% son mujeres (26), frente a un 67% de hombres (54).

- Excluyendo los salarios inferiores a 15.000 euros, el porcentaje de mujeres en cada tramo va disminuyendo a medida que ascendemos en la escala retributiva.
- La concentración de mujeres en cada tramo retributivo es superior a la de hombres hasta alcanzar los 50.000 euros. En los tramos superiores a 50.000 euros son los hombres los que presentan un mayor índice de concentración.

2) En el personal docente e investigador:

- El 12% del PDI (30 personas) tienen salarios iguales o menores a 30.000 euros. De ellas el 63% son mujeres (19).
- El 29% del personal docente (76 personas) tienen salarios superiores a los 60.000 euros. De ellas, el 34% son mujeres (26).
- A partir de los 20.000 euros, el porcentaje de mujeres por tramo disminuye a medida que ascendemos en la escala retributiva.
- La concentración de mujeres es igual o superior a la de hombres en todos los tramos excepto en el de superior retribución.

3) En el personal no docente:

- El 66% de la plantilla del personal no docente (60 personas) tiene salarios iguales o inferiores a los 30.000 euros. De ellas, el 80% son mujeres (48).
- Ninguna mujer del personal no docente tiene un salario superior a los 60.000 euros, mientras que hay 4 hombres con salarios por encima de esa cuantía. Este dato es especialmente relevante si tenemos en cuenta que los hombres en el PND solamente representan un 29% del total de la plantilla de ese colectivo.

Teniendo en cuenta que el porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla es del 55%, del 50% en el personal docente e investigador y del 71% en el personal no docente, los datos reflejan como, tanto a nivel consolidado como por colectivos, las mujeres tienen porcentajes inferiores al que le correspondería por su participación, en los salarios altos.

El desglose de la masa salarial por tramos de edad arroja los siguientes resultados:

MASA SALARIAL TOTAL POR TRAMOS DE EDAD				PLANTILLA		
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 18 a 25	12982	21331	34314	1	1	2
De 26 a 35	493956	367355	861312	22	15	37
De 36 a 45	2877764	1348638	4226402	92	43	135

De 46 a 55	1740156	2029598	3769754	57	59	116
De 56 a 65	841450	990639	1832090	21	31	52
Más de 65	---	236748	236748	---	7	7
TOTAL	5966308	4994310	10960619	193	156	349

SALARIO MEDIO ANUAL POR TRAMOS DE EDAD				BRECHA SOBRE SALARIO MEDIO ANUAL
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
De 18 a 25	12982	21331	17157	39,1%
De 26 a 35	22453	24490	23279	8,3%
De 36 a 45	31280	31364	31307	0,3%
De 46 a 55	30529	34400	32498	11,3%
De 56 a 65	40069	31956	35232	-25,4%
Más de 65	---	33821	33821	NA

EDAD	HORAS TOTALES TRABAJADAS			VALOR MEDIO HORA TRABAJO			BRECHA HORA
	M	H	T	M	H	T	
De 18 a 25	1432	1976	3408	9,07	10,80	10,07	16,0%
De 26 a 35	32437	20680	53117	15,23	17,76	16,22	14,3%
De 36 a 45	130841	52615	183456	21,99	25,63	23,04	14,2%
De 46 a 55	77795	61016	138811	22,37	33,26	27,16	32,8%
De 56 a 65	25941	33286	59227	32,44	29,76	30,93	-9,0%
Más de 65	---	8745	8745	---	27,07	27,07	NA
TOTAL	268445	178318	446764	22,23	28,01	24,53	20,6%

Desagregados por colectivo los datos son los siguientes:

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE EDAD DEL PDI				PLANTILLA PDI		
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 18 a 25	---	---	---	---	---	---
De 26 a 35	238700	199839	438539	10	8	18
De 36 a 45	2123433	994031	3117464	59	33	92
De 46 a 55	1300064	1664508	2964572	39	51	90
De 56 a 65	796732	990639	1787372	20	31	51
Más de 65		236748	236748		7	7
TOTAL	4458930	4085765	8544695	128	130	258

SALARIO MEDIO ANUAL POR TRAMOS DE EDAD DEL PDI				BRECHA SOBRE SALARIO MEDIO ANUAL
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
De 18 a 25	---	---	---	---
De 26 a 35	23870	24980	24363	4,4%
De 36 a 45	35990	30122	33885	-19,5%
De 46 a 55	33335	32637	32940	-2,1%
De 56 a 65	39837	31956	35047	-24,7%
Más de 65		33821	33821	NA
TOTAL	34835	31429	33119	-10,8%

EDAD	HORAS TOTALES TRABAJADAS PDI			VALOR MEDIO HORA TRABAJO PDI			BRECHA HORA
	M	H	T	M	H	T	
De 18 a 25	---	---	---	---	---	---	---
De 26 a 35	11283	6912	18195	21,2	28,9	24,1	26,8%
De 36 a 45	82178	34383	116561	25,8	28,9	26,7	10,6%
De 46 a 55	48250	47124	95374	26,9	35,3	31,1	23,7%
De 56 a 65	23965	33286	57251	33,2	29,8	31,2	-11,7%
Más de 65	---	8745	8745	---	27,1	27,1	NA
TOTAL	165676	130450	296126	26,9	31,3	28,9	14,1%

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE EDAD DEL PND				PLANTILLA PND		
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 18 a 25	12982	21331	34314	1	1	2
De 26 a 35	255256	167516	422772	12	7	19
De 36 a 45	754331	354607	1108938	33	10	43
De 46 a 55	440092	365090	805182	18	8	26
De 56 a 65	44718	---	44718	1	---	1
Más de 65	---	---	---	---	---	---
TOTAL	1507379	908545	2415924	65	26	91

SALARIO MEDIO ANUAL POR TRAMOS DE EDAD DEL PND				BRECHA SOBRE SALARIO MEDIO ANUAL
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
De 18 a 25	12982	21331	17157	39,1%
De 26 a 35	21271	23931	22251	11,1%
De 36 a 45	22859	35461	25789	35,5%

De 46 a 55	24450	45636	30969	46,4%
De 56 a 65	44718	---	44718	NA
Más de 65	---	---	---	NA
TOTAL	23190	34944	26549	33,6%

EDAD	HORAS TOTALES TRABAJADAS PND			VALOR MEDIO HORA TRABAJO PND			BRECHA
	M	H	T	M	H	T	
De 18 a 25	1432	1976	3408	9,1	10,8	10,1	16,0%
De 26 a 35	21154	13768	34922	12,1	12,2	12,1	0,8%
De 36 a 45	48663	18232	66895	15,5	19,4	16,6	20,3%
De 46 a 55	29545	13892	43437	14,9	26,3	18,5	43,3%
De 56 a 65	1976	---	1976	22,6	---	22,6	NA
Más de 65	---	---	---	---	---	---	NA
TOTAL	102769	47868	150637	14,7	19,0	16,0	22,7%

Como podemos ver, a nivel general, la brecha/hora es favorable a la mujer únicamente en el tramo de edades comprendidas entre los 56 y los 65 años. En el resto de los tramos es favorable siempre a los hombres, y solamente en el tramo de 46 a 55 años se supera el umbral del 25% a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el personal docente la brecha/hora es favorable también a la mujer únicamente en el tramo de edades comprendidas entre los 56 y los 65 años, mientras que en lo que hace referencia al personal no docente, no existe ningún tramo de edad en el que la brecha sea favorable a la mujer, situándose muy por encima del 25% la brecha en el tramo de edades comprendidas entre los 46 y los 55 años.

Como podemos observar también en todos los casos, la brecha calculada sobre salario hora tiene poco o nada que ver con la calculada sobre la retribución anual, cambiando no solo de valor sino también, en muchos casos, de signo. Ello se debe a la gran diferencia existente en las horas realmente trabajadas entre mujeres y hombres. Diferencia que se provoca, en unos casos, por la distinta jornada que prevé el convenio para cada colectivo y, en otros, por la distinta distribución de la contratación a tiempo completo frente a la contratación a tiempo parcial.

En todo caso, las mayores diferencias retributivas se dan en el concepto salarial correspondiente a la mejora voluntaria y en este sentido cabe destacar que este tipo de concepto únicamente se aplica en personas que tienen un porcentaje de jornada del 10%, 12%, 15%, 20% o 25%.

Para estas personas está establecido un salario fijo proporcional que se complementa con un variable en función del número de alumnos matriculados en las asignaturas que imparten. La docencia con estos porcentajes de jornada es propia de personas que tienen un empleo a tiempo completo en otras empresas o entidades como su trabajo principal y que, adicionalmente, imparten docencia en la UDIMA. Dado que el porcentaje de hombres en esta situación sobre el total de personas es del 62,86%, en consecuencia, se produce una brecha bastante significativa a favor de aquellos.

El desglose de la masa salarial por tramos de antigüedad es el que se refleja en las siguientes tablas:

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD				PLANTILLA		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	48119	55877	103996	10	9	19
De 6 meses a 2 años	652156	572971	1225127	31	26	57
De 2 a 5 años	1733168	946904	2680071	59	39	98
De 6 a 8 años	936383	914242	1850625	29	27	56
De 9 a 11 años	1368017	1107251	2475267	35	28	63
De 12 a 14 años	988996	899241	1888237	20	14	34
15 o más años	239471	497825	737295	9	13	22
TOTAL	5966308	4994310	10960619	193	156	349

SALARIO MEDIO ANUAL POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD				HORAS ANUALES TRABAJADAS		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	4812	6209	5473	2433	3160	5593
De 6 meses a 2 años	21037	22037	21493	39596	27124	66720
De 2 a 5 años	29376	24280	27348	87618	41160	128778
De 6 a 8 años	32289	33861	33047	37250	31460	68710
De 9 a 11 años	39086	39545	39290	57010	34050	91061
De 12 a 14 años	49450	64232	55536	35949	26013	61962
15 o más años	26608	38294	33513	8589	15352	23941
TOTAL	30914	32015	31406	268445	178318	446764

VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD				BRECHA SOBRE SALARIO HORA	BRECHA SOBRE SALARIO AÑO
ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Menos de 6 meses	19,8	17,7	18,6	-11,8%	22,5%
De 6 meses a 2 años	16,5	21,1	18,4	22,0%	4,5%

De 2 a 5 años	19,8	23,0	20,8	14,0%	-21,0%
De 6 a 8 años	25,1	29,1	26,9	13,5%	4,6%
De 9 a 11 años	24,0	32,5	27,2	26,2%	1,2%
De 12 a 14 años	27,5	34,6	30,5	20,4%	23,0%
15 o más años	27,9	32,4	30,8	14,0%	30,5%
TOTAL	22,2	28,0	24,5	20,6%	3,4%

Desagregados por colectivo los datos son los siguientes:

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD PDI				PLANTILLA		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	40603	44583	85185	8	8	16
De 6 meses a 2 años	430012	489792	919804	19	22	41
De 2 a 5 años	1377347	705064	2082411	38	30	68
De 6 a 8 años	592371	701049	1293420	20	23	43
De 9 a 11 años	1081215	1049445	2130659	24	26	50
De 12 a 14 años	774545	694882	1469427	12	10	22
15 o más años	162837	400950	563787	7	11	18
TOTAL	4458930	4085765	8544695	128	130	258

101

SALARIO MEDIO ANUAL POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD DEL PDI				HORAS ANUALES TRABAJADAS		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	5075	5573	5324	1761	2104	3865
De 6 meses a 2 años	22632	22263	22434	18140	19372	37512
De 2 a 5 años	36246	23502	30624	58518	23464	81982
De 6 a 8 años	29619	30480	30080	20527	23556	44083
De 9 a 11 años	45051	40363	42613	39461	31855	71316
De 12 a 14 años	64545	69488	66792	21554	18700	40254
15 o más años	23262	36450	31322	5714	11400	17114
TOTAL	34835	31429	33119	165676	130450	296126

VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD DEL PDI				BRECHA SOBRE SALARIO HORA	BRECHA SOBRE SALARIO AÑO
ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Menos de 6 meses	23,1	21,2	22,0	-8,8%	8,9%
De 6 meses a 2 años	23,7	25,3	24,5	6,2%	-1,7%
De 2 a 5 años	23,5	30,0	25,4	21,7%	-54,2%
De 6 a 8 años	28,9	29,8	29,3	3,0%	2,8%

De 9 a 11 años	27,4	32,9	29,9	16,8%	-11,6%
De 12 a 14 años	35,9	37,2	36,5	3,3%	7,1%
15 o más años	28,5	35,2	32,9	19,0%	36,2%
TOTAL	26,9	31,3	28,9	14,1%	-10,8%

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD PND				PLANTILLA		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	7516	11294	18811	2	1	3
De 6 meses a 2 años	222143	83179	305323	12	4	16
De 2 a 5 años	355821	241840	597660	21	9	30
De 6 a 8 años	344012	213193	557205	9	4	13
De 9 a 11 años	286802	57806	344608	11	2	13
De 12 a 14 años	214451	204358	418809	8	4	12
15 o más años	76633	96875	173508	2	2	4
TOTAL	1507379	908545	2415924	65	26	91

SALARIO MEDIO ANUAL POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD DEL PND				HORAS ANUALES TRABAJADAS		
ANTIGÜEDAD	MUJER	HOMBRE	TOTAL	M	H	TOTAL
Menos de 6 meses	3758	11294	6270	672	1056	1728
De 6 meses a 2 años	18512	20795	19083	21456	7752	29208
De 2 a 5 años	16944	26871	19922	29100	17696	46796
De 6 a 8 años	38224	53298	42862	16722	7904	24626
De 9 a 11 años	26073	28903	26508	17549	2195	19744
De 12 a 14 años	26806	51090	34901	14395	7313	21708
15 o más años	38317	48437	43377	2875	3952	6827
TOTAL	23190	34944	26549	102769	47868	150637

VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD DEL PND				BRECHA SOBRE SALARIO HORA	BRECHA SOBRE SALARIO AÑO
ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Menos de 6 meses	11,2	10,7	10,9	-4,6%	66,7%
De 6 meses a 2 años	10,4	10,7	10,5	3,5%	11,0%
De 2 a 5 años	12,2	13,7	12,8	10,5%	36,9%
De 6 a 8 años	20,6	27,0	22,6	23,7%	28,3%
De 9 a 11 años	16,3	26,3	17,5	37,9%	9,8%
De 12 a 14 años	14,9	27,9	19,3	46,7%	47,5%
15 o más años	26,7	24,5	25,4	-8,7%	20,9%
TOTAL	14,7	19,0	16,0	22,7%	33,6%

La brecha sobre el valor del salario hora es favorable a la mujer únicamente en el tramo de antigüedades menores de seis meses y, en el colectivo de PND, en el tramo de más de 15 años. En el resto de tramos la brecha hora es siempre favorable a los hombres. Además, en el PND la brecha se hace mayor a medida que aumenta la antigüedad, lo que no sucede en el personal docente e investigador y tampoco a nivel consolidado. Destacan en este personal los elevados valores de brecha en los tramos de 9 a 11 y de 12 a 14 años de antigüedad.

Por nivel de estudios, los datos de masa salarial, valor medio de la hora de trabajo y brecha salarial, para el PDI, que es del único que se dispone de datos, son los siguientes:

MASA SALARIAL NIVEL DE ESTUDIOS PDI				PLANTILLA		
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	M	H	TOTAL
Catedra	5664	340992	346656	1	5	6
Doctorado	3195965	2909143	6105107	77	82	159
Universitarios de GS	1233578	815415	2048993	49	41	90
Universitarios de GM	23723	20215	43938	1	2	3
TOTAL	4458930	4085765	8544695	128	130	258

103

SALARIO MEDIO ANUAL POR NIVEL DE ESTUDIOS PDI			
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Catedra	5664	68198	57766
Doctorado	41506	35477	38397
Universitarios de GS	25175	19888	22767
Universitarios de GM	23723	10108	14646
TOTAL	34835	31429	33119

EDAD	HORAS TOTALES TRABAJADAS PDI			VALOR MEDIO HORA TRABAJO			BRECHA HORA
	M	H	T	M	H	T	
Catedra	238	9690	9928	23,8	35,2	34,9	32,4%
Doctorado	109610	93037	202647	29,2	31,3	30,1	6,8%
Universitarios de GS	53860	26991	80850	22,9	30,2	25,3	24,2%
Universitarios de GM	1976	733	2709	12,0	27,6	16,2	56,5%
TOTAL	165684	130450	296134	26,9	31,3	28,9	14,1%

La brecha salarial por hora de trabajo es favorable a los hombres en todos los niveles académicos y sobrepasa con creces el 25% en las personas con estudios de cátedra y con titulación universitaria de grado medio.

En lo que al personal de dirección de la Universidad se refiere, los salarios medios segregados por sexo son los siguientes:

RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
MASA SALARIAL	315247	307685	622932	4	4
SALARIO MEDIO	78812	76921	77866		

Como podemos ver el salario medio anual de las mujeres que integran el personal de dirección de la Universidad es un 2,5% superior al de los hombres. No se dispone de información sobre las horas realmente trabajadas por mujeres y hombres y, por tanto, no es posible saber si esa diferencia obedece a la realización de distintas jornadas, pero, en cualquier caso, la diferencia no es muy relevante ni cuantitativa y porcentualmente.

Por **concepto retributivo** la masa salarial se distribuye del siguiente modo:

MASA SALARIAL SEGREGADA POR CONCEPTOS

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MS MUJERES
<i>Salario Base</i>	2504993	1784765	4289758	58%
<i>Pagas extras</i>	586162	482780	1068941	55%
<i>Mejora voluntaria</i>	1482388	1513968	2996356	49%
<i>Anticipos</i>	2540	8552	11092	23%
<i>Complemento funcional</i>	248588	225456	474044	52%
<i>Plus dedicación en sede</i>	379272	255160	634432	60%
<i>Antigüedad</i>	3801	1421	5222	73%
<i>Mejora docente</i>	167545	131708	299252	56%
<i>Complementos personales</i>	66332	65051	131383	50%
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	488090	514741	1002831	49%
<i>Seguro</i>	36598	10709	47307	77%
TOTAL	5966308	4994310	10960619	54%

**N.º DE PERSONAS QUE PERCIBEN CADA COMPLEMENTO Y VALOR MEDIO
POR CONCEPTO Y SEXO**

	M	H	T	% M	VALOR MEDIO MUJERES	VALOR MEDIO HOMBRES
<i>Salario Base</i>	193	156	349	55%	12979	11441
<i>Pagas extras</i>	193	156	349	55%	3037	3095
<i>Mejora voluntaria</i>	163	138	301	54%	9094	10971
<i>Anticipos</i>	1	2	3	33%	2540	4276
<i>Complemento funcional</i>	38	30	68	56%	6542	7515
<i>Plus dedicación en sede</i>	188	153	341	55%	2017	1668
<i>Antigüedad</i>	3	1	4	75%	1267	1421
<i>Mejora docente</i>	34	29	63	54%	4928	4542
<i>Complementos personales</i>	104	71	175	59%	638	916
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	120	90	210	57%	4067	5719
<i>Seguro</i>	31	9	40	78%	1181	1190

Como podemos ver, los valores medios segregados por sexo muestran que las mujeres tienen un valor medio superior en el salario base, el plus de dedicación en sede y en la mejora docente. En el resto de los conceptos el valor medio correspondiente a los hombres es superior al de las mujeres.

**% DE PERSONAS QUE PERCIBEN CADA COMPLEMENTO Y % DE LA MASA
SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES ASIGNADA A CADA CONCEPTO**

	% MUJERES	% HOMBRES	% MS MUJERES	% MS HOMBRES
<i>Salario Base</i>	100,0%	100,0%	42,0%	35,7%
<i>Pagas extras</i>	100,0%	100,0%	9,8%	9,7%
<i>Mejora voluntaria</i>	84,5%	88,5%	24,8%	30,3%
<i>Anticipos</i>	0,5%	1,3%	0,0%	0,2%
<i>Complemento funcional</i>	19,7%	19,2%	4,2%	4,5%
<i>Plus dedicación en sede</i>	97,4%	98,1%	6,4%	5,1%
<i>Antigüedad</i>	1,6%	0,6%	0,1%	0,0%
<i>Mejora docente</i>	17,6%	18,6%	2,8%	2,6%
<i>Complementos personales</i>	53,9%	45,5%	1,1%	1,3%
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	62,2%	57,7%	8,2%	10,3%
<i>Seguro</i>	16,1%	5,8%	0,6%	0,2%

Como podemos ver, no existe ningún concepto salarial que perciban solamente mujeres o solamente hombres.

Del análisis de los datos de la tabla anterior podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Los conceptos retributivos de aplicación general (los que perciben todas las personas trabajadoras)¹¹, suponen un 51,8% de la masa salarial de las mujeres, frente a un 45,4% de la masa salarial de los hombres.
2. La mejora voluntaria, es el concepto retributivo de aplicación no generalizada que perciben más personas trabajadoras: 163 mujeres y 138 hombres. Aunque la perciben más mujeres que hombres, el porcentaje de hombres que lo perciben sobre el total de hombres es 4 puntos porcentuales superior al de las mujeres sobre el total de mujeres (un 84,5% de mujeres frente a un 88,5% de hombres).

→ Las mejoras voluntarias suponen, para las mujeres, un 24,8% de su masa salarial en tanto que, para los hombres, representan un 30,3% de su masa salarial. Respecto del efecto que este concepto retributivo tiene sobre la brecha retributiva, véase la explicación recogida en

3. Las primas/incentivos y variables, las perciben un 62% de las mujeres de plantilla (120 mujeres) y un 58% de los hombres (90) pero, el porcentaje de masa salarial que supone es casi dos puntos superior para los hombres, lo que hace que el valor medio de estos incentivos sea, para ellos, superior al de las mujeres: 5719 euros para los hombres frente a 4067 euros para las mujeres.

A la vista de cuanto antecede convendría que el Plan de Igualdad incorporase como una actuación a llevar a cabo, la revisión de los procedimientos de asignación de las primas/incentivos y variables, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.

Asimismo, y como medida también a incluir en el plan de igualdad se propone la impartición de formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de estos complementos.

¹¹ Salario base y pagas extraordinarias

Desde el punto de vista de la **naturaleza fija o variable de la retribución** la distribución de la masa salarial, es la siguiente:

MASA SALARIAL TOTAL DESAGREGADA POR SU NATURALEZA FIJA O VARIABLE TOTAL EMPRESA

RETRIBUCIÓN FIJA			RETRIBUCIÓN VARIABLE		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
5.478.218	4.479.569	9.957.788	488.090	514.741	1.002.831

MASA SALARIAL TOTAL DESAGREGADA POR SU NATURALEZA FIJA O VARIABLE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

RETRIBUCIÓN FIJA			RETRIBUCIÓN VARIABLE		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4.160.984	3.636.862	7.797.847	297.945	448.903	746.848

MASA SALARIAL TOTAL DESAGREGADA POR SU NATURALEZA FIJA O VARIABLE PERSONAL NO DOCENTE

RETRIBUCIÓN FIJA			RETRIBUCIÓN VARIABLE		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1.317.234	842.707	2.159.941	190.145	65.838	255.983

- A nivel consolidado, el 91% de la masa salarial, es retribución fija, frente a un 9% que es retribución variable.
- Del total de **masa salarial fija**, las mujeres perciben un 55%, frente al 45% que corresponde a los hombres. Este porcentaje es, para las mujeres y hombres, igual a su participación en la plantilla.
- Del total de **masa salarial variable**, las mujeres perciben un 49%, frente a un 51% que corresponde a los hombres, es decir, el porcentaje de participación de la mujer en la masa salarial variable es 6 puntos inferior a su participación en plantilla.
- Teniendo en cuenta que perciben retribución variable 211 personas trabajadoras de las cuales 120 son mujeres y 91 son hombres podemos afirmar que, los hombres, cobran de media 1.589 euros más que las mujeres en retribución variable.

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SOBRE RETRIBUCIÓN ANUAL
MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN FIJA	28385	28715	1,15%
MEDIA RETRIBUCIÓN VARIABLE	4067	5656	28,09%
MEDIA RETRIBUCIÓN TOTAL	30914	32015	3,44%

Como podemos ver la brecha salarial, calculada sobre la retribución anual, es en todos los supuestos favorable a los hombres y es mucho mayor en la retribución variable que en la fija, es por ello que, el plan de igualdad debería incorporar el análisis y, en su caso, revisión del sistema de retribución variable para garantizar la neutralidad del mismo desde la perspectiva de género.

Desagregados los datos por colectivos los resultados son los siguientes:

RETRIBUCIÓN FIJA & RETRIBUCIÓN VARIABLE DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR			
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SOBRE RETRIBUCIÓN ANUAL
MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN FIJA	32508	27976	-16,2%
MEDIA RETRIBUCIÓN VARIABLE	3820	5830	34,5%
MEDIA RETRIBUCIÓN TOTAL	34835	31429	-10,8%

RETRIBUCIÓN FIJA & RETRIBUCIÓN VARIABLE DEL PERSONAL NO DOCENTE			
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SOBRE RETRIBUCIÓN ANUAL
MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN FIJA	20265	32412	37,5%
MEDIA RETRIBUCIÓN VARIABLE	4527	4703	3,7%
MEDIA RETRIBUCIÓN TOTAL	23.190	34.944	33,6%

Por último, señalar que en relación con lo dispuesto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, sobre la obligación de garantizar la transparencia retributiva asegurando una **igual retribución por trabajos de igual valor** y con el mandato dirigido a las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos para que presten especial atención en la clasificación profesional y en los factores que influyan en la retribución de los trabajadores evitando que concurra cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en el ámbito de UDIMA se ha realizado una valoración de puestos de trabajo que arroja los siguientes resultados:

PUESTOS IGUAL VALOR		PLANTILLA		
		MUJER	HOMBRE	TOTAL
1.	Rectorado (Rector, vicerrectores y secretario)	1	4	5
2.	Decanos	2	3	5
3.	Responsables dptos. (Pas y Pdi)	6	5	11
4.	Profesores catedráticos	1	5	6
5.	Profesores titulares	5	3	8
6.	Profesores doctores acreditados	26	20	46
7.	Profesores doctores	43	52	95
8.	Profesores Idos	50	43	93
9.	Tcos. (informáticos, innovación, calidad, etc.)	34	14	48
10.	Administrativos	16	3	19
11.	Auxiliares administrativos	9	3	12
12.	Servicios generales		1	1

SALARIO MEDIO ANUAL PUESTOS IGUAL VALOR

		HOMBRES	MUJERES
1.	Rectorado (Rector, vicerrectores y secretario)	108.950	129.997
2.	Decanos	63.139	68.897
3.	Responsables dptos. (Pas y Pdi)	57.240	48.944
4.	Profesores catedráticos	58.810	47.201
5.	Profesores titulares	68.903	65.469
6.	Profesores doctores acreditados	56.928	53.608
7.	Profesores doctores	49.281	43.670
8.	Profesores Idos	32.155	35.936
9.	Tcos. (informáticos, innovación, calidad, etc.)	29.064	28.001
10.	Administrativos	30.605	36.269
11.	Auxiliares administrativos	19.462	15.909
12.	Servicios generales	25.703	---

VALOR MEDIO HORA DE TRABAJO PUESTOS IGUAL VALOR

		HOMBRES	MUJERES
1.	Rectorado (Rector, vicerrectores y secretario)	55,14	65,79
2.	Decanos	30,21	35,08
3.	Responsables dptos. (Pas y Pdi)	37,69	20,54
4.	Profesores catedráticos	31,26	23,79
5.	Profesores titulares	34,87	33,27
6.	Profesores doctores acreditados	31,56	43,44
7.	Profesores doctores	27,52	27,41
8.	Profesores Idos	30,14	45,35
9.	Tcos. (informáticos, innovación, calidad, etc.)	16,11	14,16
10.	Administrativos	15,59	15,77
11.	Auxiliares administrativos	10,71	9,64
12.	Servicios generales	13,17	---

VALOR MEDIANO HORA DE TRABAJO PUESTOS IGUAL VALOR		
	HOMBRES	MUJERES
1. Rectorado (Rector, vicerrectores y secretario)	55,2	65,79
2. Decanos	32,32	34,86
3. Responsables dptos. (Pas y Pdi)	36,71	16,52
4. Profesores catedráticos	23,32	23,79
5. Profesores titulares	35,32	31,9
6. Profesores doctores acreditados	29,93	28,49
7. Profesores doctores	26,82	25,05
8. Profesores Idos	29,49	22,28
9. Tcos. (informáticos, innovación, calidad, etc.)	15,04	12,01
10. Administrativos	11,59	10,26
11. Auxiliares administrativos	9,95	9,71
12. Servicios generales	13,17	---

BRECHA MEDIA Y MEDIANA SOBRE SALARIO HORA		
	BECHA MEDIA	BRECHA MEDIANA
1. Rectorado (Rector, vicerrectores y secretario)	-19,3%	-19,2%
2. Decanos	-16,1%	-7,9%
3. Responsables dptos. (Pas y Pdi)	45,5%	55,0%
4. Profesores catedráticos	23,9%	-2,0%
5. Profesores titulares	4,6%	9,7%
6. Profesores doctores acreditados	-37,6%	4,8%
7. Profesores doctores	0,4%	6,6%
8. Profesores Idos	-50,5%	24,4%
9. Tcos. (informáticos, innovación, calidad, etc.)	12,1%	20,1%
10. Administrativos	-1,2%	11,5%
11. Auxiliares administrativos	10,0%	2,4%
12. Servicios generales	NA	NA

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad sobre determinadas medidas favorecedoras de la igualdad retributiva “Gestos por la Igualdad” para, en su caso, tener en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.



IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL

1 INCORPORA Y DIFUNDE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO PRINCIPIO BÁSICO DE LA EMPRESA

Valora los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad. Difunde este compromiso.

2 APLICA UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Garantiza que la valoración de cada puesto se realice sin sesgos de género como requisito previo para establecer las retribuciones.

3 DEFINE Y ASIGNA LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CON CRITERIOS OBJETIVOS Y NEUTROS

Revisa con perspectiva de género los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas. Revisa, igualmente, la asignación del salario en especie, las horas extraordinarias, las retribuciones variables/bonus, las percepciones extrasalariales, etc.

4 LLEVA UN REGISTRO CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS Y GARANTIZA LA TRANSPARENCIA SALARIAL

Mantén el registro actualizado con los valores medios de salarios y accesible para toda la plantilla a través de la RLT. Facilita información sobre las percepciones económicas a tus trabajadoras y trabajadores, aumentando su confianza al saber que en la fijación de sus salarios solo influyen factores que conocen.

5 REALIZA UNA AUDITORÍA SALARIAL

Incorpórala al diagnóstico de tu plan de igualdad para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa.

6 ESTABLECE MEDIDAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL

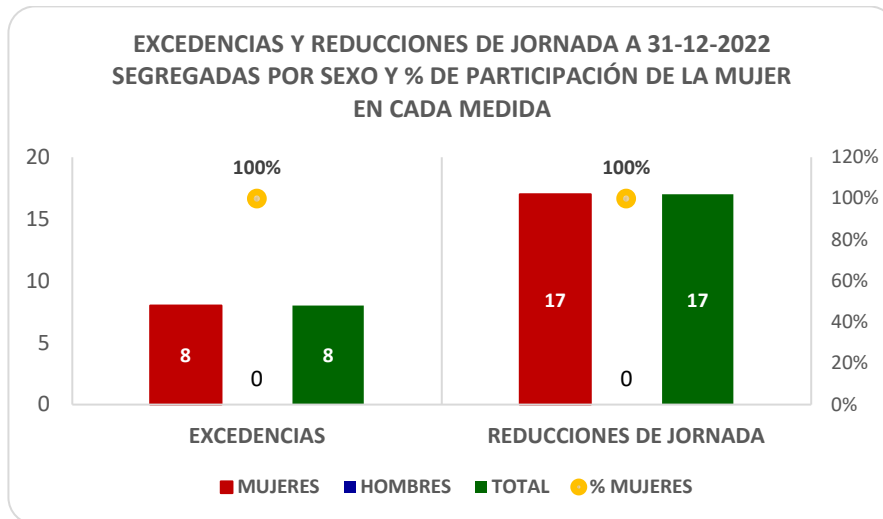
Utiliza la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género e incorpora las recomendaciones que facilita, descargándolas en www.igualdadenlaempresa.es

7 REALIZA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

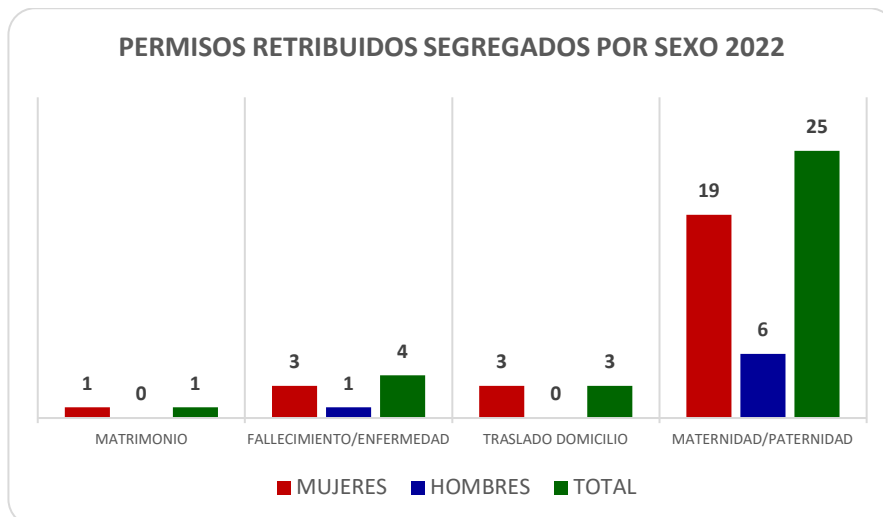
Introduce indicadores de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e identificar posibles carencias.

m. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Según la información facilitada, a 31-12-2022, había en la UDIMA un total de 8 personas, todas ellas mujeres, disfrutando de algún tipo de excedencia: 5 de ellas eran excedencias voluntarias y 3 por cuidado de hijos. Había, además, 17 personas con reducción de jornada por razones familiares, todas ellas mujeres.



En cuanto a la utilización de permisos retribuidos los datos son los siguientes:



Como podemos ver, del total de 33 permisos disfrutados, 26 lo han sido por mujeres, frente a 7 de hombres. Es decir, el 79% de los permisos retribuidos disfrutados lo han sido por mujeres, frente a un 21% de permisos que disfrutaron los hombres.

A la vista de estos datos, convendría incluir en el plan de igualdad acciones formativas en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar para evitar que sean mayoritariamente las mujeres las que utilicen este tipo de permisos.

Desde el punto de vista de la duración media de los permisos disfrutados, los datos son los siguientes:

DURACIÓN MEDIA DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS (DÍAS)			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MATRIMONIO	15,0	---	15,0
FALLECIMIENTO O ENFERMEDAD GRAVE	2,7	3,0	2,8
TRASLADO	1,7	---	1,7
MATERNIDAD/PATERNIDAD	127	127	127

Recordar únicamente que, la plantilla se reparte prácticamente a partes iguales entre la jornada continuada (51%) y la jornada partida (49%), si bien, por colectivos, existe una diferencia sustancial entre la situación del personal docente y el no docente. Así, mientras el 59% del personal docente, está en jornada continuada, ese porcentaje se reduce a un 29% en el personal no docente.

Si tenemos en cuenta que la jornada continuada es, generalmente, la más adecuada para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional la situación del personal no docente es claramente peor a la del personal docente e investigador. En este sentido y tal y como se señaló anteriormente sería conveniente revisar los procedimientos de trabajo para tratar, siempre que sea técnica y organizativamente posible, que el mayor número de personas trabajadoras pueda acceder a la jornada continuada o a sistemas más flexibles de trabajo como el teletrabajo.

	PERSONAL DOCENTE TOTAL PLANTILLA: 258			PERSONAL NO DOCENTE TOTAL PLANTILLA: 91		
	M	H	% PLANTILLA	M	H	% PLANTILLA
JORNADA CONTINUADA	61	92	59%	23	3	29%
JORNADA PARTIDA	67	38	41%	42	23	71%

Aunque se dispone de poca información en esta materia, dada la importancia que la misma puede llegar a tener tanto en materia de retención de las personas trabajadoras como desde el punto de vista de la promoción o la asunción de mayores responsabilidades y, por tanto, de mejores salarios, a título de ejemplo y con carácter

general, se indican a continuación algunas actuaciones que, en su caso, pueden incorporarse al plan de igualdad para hacer más compatible la actividad profesional con la vida personal y familiar:

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que existen en esta materia.
- Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.
- Política de sustitución: sustituir de manera sistemática a las personas que se ausenten temporalmente de la empresa por motivos familiares (y otros) para evitar sobrecarga de trabajo en el personal que permanece.
- Realización de la formación interna de la empresa, siempre que sea posible, en horario laboral.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.
- Fomentar, siempre que sea posible, el teletrabajo.
- Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar.

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad, en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar “Gestos por la Igualdad” para tener en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN



1 HAZ DE LA CORRESPONSABILIDAD UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Fomenta la asunción de la responsabilidad de los cuidados de forma equitativa.

2 DETECTA LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

Realiza encuestas periódicas que permitan adaptar las medidas a las necesidades reales del personal.

3 DIFUNDE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Garantiza que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas disponibles y sienta que puede hacer uso de ellas, independientemente de si son hombres o mujeres.

4 SENSIBILIZA A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Promueve, valora y visibiliza el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos aquellos que ocupan puestos de responsabilidad. Visibiliza a hombres en posiciones directivas haciendo uso de medidas de conciliación.

5 EVITA PERPETUAR LA CULTURA PRESENTISTA EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y ESTABLECE UNA ORGANIZACIÓN RACIONAL DE HORARIOS

Fomenta el uso de las TIC y promueve el teletrabajo en aquellos puestos o tareas que lo permitan. Establece flexibilidad de entrada y salida, bolsa de horas, adaptación del uso de los permisos legales, jornada intensiva, adaptación de horarios por situaciones extraordinarias, etc., pero siempre después de hacer un análisis de necesidades de la plantilla y puesto de trabajo.

6 EVALÚA LA UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EJERCIDAS POR HOMBRES Y MUJERES

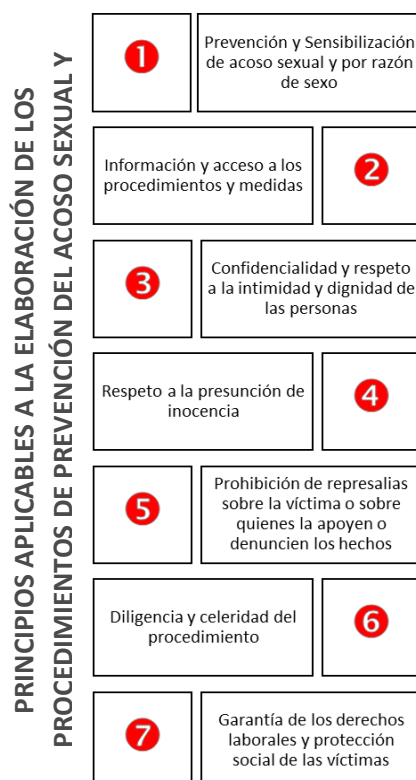
Conoce el grado de utilización de las medidas implantadas, valora sus resultados, reflexiona sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las mismas e identifica nuevas necesidades de conciliación y corresponsabilidad de trabajadoras y las trabajadoras.

n. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Según los datos aportados por la UDIMA, en el periodo analizado (2020-2022), no existe constancia de la existencia de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La UDIMA cuenta con un **Código de Conducta y Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral y Sexual**, cuyo objetivo es erradicar este tipo de conductas y garantizar un ambiente y unas condiciones de trabajo libres de acoso.

De conformidad con lo previsto en el punto 7 del Anexo, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad. En este sentido, y ante la falta de RLT en la UDIMA, el **Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral y Sexual** deberá remitirse a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad al objeto de proceder, si ello fuera necesario, a adaptar su contenido a lo previsto en el citado Real Decreto, así como, a la necesaria negociación y, en su caso, aprobación del mismo¹².



¹² A efectos de adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género (punto 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre).

Además, dada la trascendencia de esta materia, y aunque en la UDIMA no se han detectado casos de acoso, sería conveniente que, con carácter general, el Plan de Igualdad, previese la realización de charlas, cursos o píldoras formativas en relación con esta cuestión, con una mención especial a las posibles situaciones que puedan darse tanto en las relaciones entre compañeros de trabajo como con la comunidad educativa en general y que permitan a las personas trabajadoras y a los estudiantes identificar y denunciar las situaciones de acoso que puedan sufrir o de las que tengan conocimiento.

o. Lenguaje Igualitario, Inclusivo y no Sexista

Conscientes de que, un uso igualitario del lenguaje provoca que las personas se sientan reconocidas y contribuye a eliminar la discriminación por razón de sexo, la UDIMA ha elaborado y difundido, una Guía Práctica para la utilización de un Lenguaje de Igualdad, en la que se pone de manifiesto la importancia del lenguaje empleado y con la que se pretende estimular una utilización del mismo ajena a cualquier tipo de estereotipo y que incluya y dé visibilidad a ambos géneros por igual.



Como resultado de esta política, en los documentos analizados, no ha apreciado, en términos generales, la existencia de deficiencias reseñables en esta materia, siendo de destacar las siguientes cuestiones:

1. En materia publicitaria se han analizado varios anuncios utilizados por UDIMA, tanto a nivel informativo como publicitario o comercial y no se han apreciado problemas en relación con la utilización del lenguaje.

Los anuncios se dirigen, generalmente, a la mujer con mayor frecuencia que al hombre (hola, Silvia; hola Elena; Hola Belén...) y se utilizan términos neutros.



The advertisement features the UDIMA logo (a stylized 'U' with a red 'M' inside) and the text 'udima UNIVERSIDAD A DISTANCIA DE MADRID'. Contact information is provided: 'Carretera de La Coruña, km.38,600', 'Vía de servicio, n.º 15', '28400 Collado Villalba (Madrid)', and '902 02 00 03 - 91 189 69 99'. The main image shows a smiling woman with the text 'SESIONES INFORMATIVAS' and 'GRADOS Y MÁSTERES' overlaid. Below the image, it says 'Sesión Informativa Online'. The text below the image reads: 'Hola, Silvia: El próximo jueves 20 de mayo a las 12.00 horas, tendrá lugar la sesión informativa online del **Máster Universitario en Asesoría Jurídica de Empresas**. Inscríbete para recibir el enlace y conectarte en directo:'.

2. En los procedimientos internos se utiliza también, con carácter general, un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista, si bien en alguna de las convocatorias de vacantes que se han aportado se observa una utilización generalizada del término masculino para referirse a posiciones concretas: doctor, ingeniero, licenciado... etc. por lo que se aconseja tener especial cuidado en este tipo de publicaciones utilizando, siempre que sea posible, términos neutros, que incluyan a ambos sexos y que no denoten sesgos de género.

3. Por lo que hace referencia al Convenio Colectivo, y aun siendo conscientes de que no es competencia de la UDIMA, se aconseja que, por parte de la entidad, se de traslado a la comisión negociadora o a la comisión de interpretación y seguimiento del mismo al objeto de que procedan a adecuar los términos utilizados en el mismo, adaptándolos a un lenguaje igualitario y no sexista, sobre todo en materia de

clasificación profesional (art. 5), en la que se utiliza con carácter general el masculino genérico: doctor, titulado, profesor, experto, empleado, director, jefe, trabajador... etc.

Para finalizar con este apartado, y aun teniendo en cuenta que la situación de la UDIMA, en esta materia, es buena y que existe un claro compromiso por parte de la dirección en este sentido, se recomienda que el plan de igualdad incorpore acciones tendentes a la difusión y puesta en conocimiento de todo el personal de la Guía Práctica para la utilización de un Lenguaje de Igualdad, realizando, si ello fuera necesario, acciones formativas en relación con esta materia, especialmente dirigidas a las personas responsables de la publicidad, de la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.

p. Órganos de Representación Social

En UDIMA no existe representación legal de las personas trabajadoras. Así pues, no es posible analizar la composición de la RLPT desde el punto de vista del sexo.

No obstante, y en lo relativo a esta materia, hay que tener en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el 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, y en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad y del Plan de Igualdad han de realizarse de forma negociada con la representación social:

“la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Real Decreto 901/2020, Art. 5:

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

.....

En este sentido, en la UDIMA, se deberá proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de conformidad con lo previsto en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, dado que no existe RLPT en el seno de la empresa, habrán de ser los sindicatos más representativos y representativos del sector los que designen a los miembros de la comisión negociadora por parte del banco social.

El presente informe, junto con la información que lo sustenta, deberá someterse a la citada comisión negociadora, como órgano competente para su análisis, negociación y, en su caso, aprobación definitiva.

120

Se recomienda en este sentido que la comisión de negociación del plan de igualdad tenga una representación paritaria entre hombres y mujeres, así como, que los miembros de la misma tengan información y formación adecuada en materia de igualdad de género.

Se informa por la universidad que, actualmente existe una comisión de igualdad integrada por 6 personas, de las cuales 3 son mujeres y 3 son hombres.

q. Órganos de Gobierno y Dirección

En esta materia hay que señalar que UDIMA, tiene al frente, en el cargo de presidenta, a una mujer.

Además, UDIMA cuenta con un Comité de Dirección compuesto por 3 personas de las cuales 2 son mujeres y 1 es hombre y un Consejo de Administración compuesto por 5 personas: 1 mujer y 4 hombres.

A nivel de Consejo de Administración no se cumple pues con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres que establece la Ley Orgánica de Igualdad, con carácter específico para los consejos de administración en su artículo 75 en el que expresamente se establece que:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”

En este sentido sería aconsejable que por parte de la entidad se tuviera en cuenta esta cuestión al objeto de que ante posibles incorporaciones al consejo se optase por incorporar mujeres.

No se dispone de más información en esta materia.

VII. Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad

a. Introducción

Esta auditoría retributiva forma parte del diagnóstico del plan de igualdad de la empresa.

El derecho a la igualdad retributiva y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE):

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Posteriormente se realiza mención específica en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 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 trabajo 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 miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres.

Pero no es hasta el 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, que se produce una modificación del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28:

“Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”

A raíz de este Real Decreto Ley, se produce un desarrollo reglamentario materializado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”

Refiriéndonos a la auditoría retributiva en particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido. Hay que tener en cuenta que no todas las empresas están obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva sino sólo aquellas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario).

El artículo 7 dice que *La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Aunque nos pese, la discriminación laboral de las mujeres todavía es un fenómeno universal y que presenta muchas facetas, entre ellas la retributiva.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

- Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, tiene en cuenta:

- Valoración de los puestos de trabajo, previa a la auditoría, con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad
- Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

b. Conceptos básicos

Antes de iniciar la auditoría retributiva es necesario entender varios conceptos que nos ayuden a encuadrar el estudio y nos hagan dar cuenta de la necesidad del mismo para nuestra empresa.

Salario y retribución

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26 dice que *“tienen consideración de **salario** la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo.”*¹³

Del mismo modo, también aclara qué es lo que no se considera salario, aunque sí **retribución**: *“indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.”*

Debemos tener en cuenta, por tanto, que el concepto amplio de «retribución», comprende no solo el salario, sino también los complementos, ya sea en efectivo o en especie, que las personas trabajadoras reciben directa o indirectamente de sus empleadores. Estos complementos abarcan las primas, el pago de horas

¹³ Art 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

extraordinarias, las facilidades de transporte (por ejemplo, automóviles proporcionados por el empleador y tarjetas de transporte), las ayudas para vivienda, la indemnización por asistir a cursos de formación, los pagos en caso de despido, los suplementos por horas extraordinarias, las gratificaciones pagadas a discreción del empleador, el subsidio obligatorio por enfermedad, la indemnización obligatoria y las pensiones de jubilación.

Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor

El **principio de igualdad de retribución** no significa que todas las personas trabajadoras deban ser remuneradas por igual, sino que **las retribuciones deben basarse en criterios objetivos, no relacionados con el sexo.**

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores consagra el principio de igualdad retributiva por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o extrasalarial de la misma. La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

- los trabajos iguales se remuneren igual, y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual.

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así, un trabajo tendrá igual valor que otro *“cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

Brecha retributiva entre mujeres y hombres

La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. “(...) mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales”¹⁴.

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en aspectos como el tipo de estudios y de cualificación profesional, la experiencia laboral, el tiempo de trabajo (horas trabajadas), el sector de actividad o la ubicación regional (urbana, rural) solo permiten explicar una parte de la brecha retributiva, de tal manera que las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, en particular, de la infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y familiares.

Hay que tener en cuenta que no toda diferencia salarial implica discriminación. Pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

126

Las discriminaciones directas todavía persisten en el mercado laboral, aunque cada vez menos, pero también hay normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales pretendidamente objetivos y neutros que pueden generar una desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Por centrarlo un poco más, los determinantes de la brecha salarial pueden ser los siguientes:

- a) **Estereotipos y roles de género**, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- b) **Conciliación y corresponsabilidad**, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- c) **Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial)**. Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que,

¹⁴ OIT, Guía introductoria de Igualdad salarial, 2013

mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.

- d) **Segregación laboral por motivo de género.** Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.
- La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.
 - Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.
- e) **Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidades de las mujeres** que se evidencia especialmente en los empleos y los sectores o subsectores de actividad en los que las mujeres predominan. Eso se traduce en unas peores condiciones salariales para las mujeres.
- f) **Estructura retributiva.** La estructura retributiva puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, los complementos salariales y extrasalariales a menudo se fijan tomando como referencia las características presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Esto hace que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que la de los salarios.
- g) **Sector de actividad.** La brecha se puede relacionar con la existencia de segregación horizontal y vertical; con la infravaloración de los puestos de trabajo típicamente femeninos; con los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración, y con la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado. Pues bien, en cada sector de actividad ciertos factores son más

importantes que en otros y la forma en que se relacionan es específica del contexto de la actividad.

- h) **Tamaño de la empresa.** Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas.

Una vez aclarados estos conceptos básicos pasamos a desarrollar la auditoría retributiva de la empresa, primero haciendo un diagnóstico sobre brecha salarial para determinar si existen diferencias retributivas y si estas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y luego planificando actuaciones para corregir la brecha salarial discriminatoria, que se incluirán en las medidas del plan de igualdad.

c. Presentación de la empresa

Denominación social	Universidad a distancia de Madrid (UDIMA)
N.º de personas en plantilla	A 31-12-22 había 393 personas, 215 mujeres y 178 hombres
Convenio Colectivo	Universidad privada
Web Entidad	https://www.udima.es/

128

UDIMA es la primera universidad privada online de España, y fue reconocida en la Ley 1/2006, de 14 de junio de la Comunidad de Madrid. Junto con el “CEF.- Centro de Estudios Financieros”, conforma el Grupo Educativo “CEF.- UDIMA”.

Es, por tanto, el CEF.-, institución creada en 1977 y con un aval de más de 500.000 antiguos alumnos, el embrión de la UDIMA.

La UDIMA ha obtenido verificación positiva de los planes de estudios oficiales Grado, Másteres y Doctorado presentados a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y ha sido autorizada por Dirección General de Universidades para la implantación de los títulos; siendo la Fundación Madrid+d la entidad encargada de realizar el seguimiento de los mismos.

Su metodología está basada en la formación online, haciendo uso de las últimas tecnologías de la información y la comunicación. De esta manera, se contribuye a que, a pesar de las distancias, el alumno se sienta acompañado por el profesor y sus

compañeros en todo momento. No en vano, en su “ADN” circula la idea de ser “la universidad cercana” al alumno en todo el proceso de su aprendizaje.

El campus y principal sede de la Universidad se encuentra en la localidad madrileña de Collado Villalba.

MISIÓN

De conformidad con las normas constitutivas de su reconocimiento por la Ley 1/2006, de 14 de junio y el Decreto 38/2014, de 14 de abril por el que se aprueban las Normas de Organización y Funcionamiento (NOF) de la UDIMA, y sus propios Estatutos, UDIMA es una institución privada de educación superior que tiene como fines específicos los siguientes:

- Formar y proporcionar el acceso a la enseñanza universitaria y a la continuidad de estudios a todas aquellas personas capacitadas para seguir estudios superiores conforme a la legislación del Estado.
- Mejorar los métodos educativos basados en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Fomentar el uso de las TIC usando las técnicas y experiencias más idóneas de enseñanza a distancia on line, así como ensayar nuevos modelos educativos al servicio de los alumnos y también de las universidades, instituciones y empresas con las que se establezcan convenios de colaboración y programas de apoyo metodológico.
- Contribuir con todos los medios a su alcance a la construcción de una sociedad más justa, solidaria, pacífica y democrática.
- Priorizar el desarrollo de la dignidad humana y la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, particularmente a través de la eliminación de todas las discriminaciones por razón de sexo.

VISIÓN

De conformidad con ello, la UDIMA quiere ser reconocida en el futuro como:

- Un referente en la calidad de la formación superior de grado, posgrado y doctorado que centra sus esfuerzos en la atención personalizada al estudiante y su seguimiento para conseguir hacer realidad nuestro objetivo: «UDIMA, la Universidad cercana».

- Una Universidad que se caracteriza por el uso de una «metodología personalizada», por la «cercanía» del profesorado y el «aprender-haciendo» de nuestros estudiantes.
- Una institución volcada a la potenciación y mejora continua de las metodologías de aprendizaje basadas en las TIC.
- Una institución flexible y accesible a sus estudiantes caracterizada por una metodología docente y gestora propia e integradora que trabaja constantemente por y para contribuir en la consecución de los objetivos de aprendizaje y profesionales de nuestros estudiantes.
- Una comunidad universitaria que desarrolla una investigación de excelencia, con el objetivo de transferir esos conocimientos a la sociedad y al impulso de la competitividad de las empresas.

VALORES

Los valores que rigen la UDIMA son:

- **Personalización y profesionalidad.** Supone la prestación de un servicio personal, individualizado, profesional y responsable, atendiendo a las necesidades y sugerencias de la comunidad universitaria y asumiendo los errores y las responsabilidades con afán de mejora continua.
- **Dedicación y tesón.** Implica afrontar el trabajo diario y los retos con entusiasmo y constancia.
- **Confianza.** Determina el compromiso y la seguridad en las relaciones entre todos los que forman parte de la comunidad universitaria, y de esta con la sociedad.
- **Eficacia.** Conlleva el desarrollo de programas formativos que permitan a nuestros alumnos adquirir las competencias profesionales que demanda el mercado laboral, contribuyendo así al incremento de la productividad, al desarrollo económico y al bienestar social.
- **Igualdad de oportunidades.** Supone el compromiso de contribuir a fomentar una sociedad democrática, promotora de la libertad y de la igualdad, contribuyendo especialmente a la formación y educación de aquellos colectivos que por motivos profesionales o personales, de discapacidad o lejanía, no hubieran tenido oportunidad de acceder a estudios universitarios.

d. Proceso y metodología

Proceso

Acorde a la legislación española, el proceso recomendado es el mostrado a continuación. Seguirlo garantiza el cumplimiento normativo y garantiza mayor precisión en el análisis de los datos.



Para dar respuesta a la normativa vigente, tanto a la Ley 3/2017 como al RD 902/2020 se ha recomendado la realización de esta auditoría retributiva tomando como referencia el análisis previo de la plantilla y generado en el propio Diagnóstico de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el cual se ha realizado un análisis detallado y segregado por sexo y por persona trabajadora cruzando la siguiente información:

- Tipología de contrato y vinculación con la entidad (antigüedad, fechas de inicio y fin de contrato).
- Puesto de trabajo ocupado durante el periodo.
- Clasificación profesional a la que pertenece la persona trabajadora en función del convenio colectivo de aplicación.
- Escala de trabajo de igual valor a la que pertenece el puesto que desempeñan las personas trabajadoras, que es la establecida en la valoración de puestos de trabajo realizada en UDIMA.
- Nivel jerárquico
- Diferentes complementos salariales y extrasalariales separados de manera individual para un análisis por cada uno de los conceptos retributivos

Este análisis junto con el Registro Retributivo es la base para poder realizar un análisis de la situación retributiva de la empresa.

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Las medidas para eliminar la brecha se deben adaptar a las características y necesidades de cada empresa. No hay un plan de acción universal, ya que hay que adaptarlo al contexto, las necesidades y prioridades de cada organización. Por lo tanto, el plan de acción es específico para esta empresa

Para calcular la brecha retributiva necesitamos información desagregada, consistente, completa y actualizada para cada una de las personas de la organización, y para un periodo de referencia, sobre su salario, sus características tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

Además, necesitamos tener la retribución de cada una de ellas separando el sueldo y cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

Metodología

La metodología de trabajo ha sido la siguiente:

132

1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa

Se recoge información relativa a la plantilla de la empresa. En este caso se ha contado con:

- Convenio colectivo de la empresa
- Clasificaciones profesionales
- Clasificación de partidas retributivas
- Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
- Datos para la realización del registro retributivo 2022
- Datos para el estudio de la brecha

Con estos datos se completa una herramienta propia que permite obtener toda la información referente a la posible existencia de brechas de género.

2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa

A la vez, se estudia la clasificación profesional existente en la empresa comparándola con la plasmada en el Convenio colectivo de referencia.

3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa

Para el estudio del sistema retributivo existente en la empresa se clasifican las retribuciones en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales. A su vez, cada una de ellas se identifica como anualizable o no anualizable y como normalizable o no normalizable.

Los conceptos retributivos normalizables son aquellos cuya cuantía es directamente proporcional al % de jornada trabajada por contrato. Los conceptos retributivos anualizables son aquellos cuya cuantía no puede determinarse a priori, pero que son susceptibles de variar dependiendo de los días trabajados dentro del periodo de referencia.

4) Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo

Se utiliza la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, realizado con la herramienta publicada por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, que es un sistema analítico de puntuación por factores que se adapta a lo establecido en el RD 902/2020.

Con la valoración de los puestos de trabajo de la empresa se determina el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la misma.

5) Estudio estadístico de los datos

Se realiza un estudio estadístico de los datos de retribución teniendo en cuenta, medias, medianas, máximos, mínimos y cuartiles.

Hay que tener en cuenta ciertos conceptos estadísticos y su uso en el estudio de la brecha retributiva: Cuando los datos son muy homogéneos la media nos da un valor representativo de la realidad, pero cuando los datos son muy heterogéneos, no. Si la mediana es menor que la media quiere decir que hay valores muy altos que distorsionan. En este caso es más real la mediana.

Por su parte, los cuartiles sirven para identificar fronteras. Estos valores informan de dónde están los valores que parten los datos en el 25%, en el 50% y en el 75% o dicho

de otra manera, cuál es el valor X a partir del cual tengo el yy% de los datos por debajo y el zz% por arriba (25% por abajo y 75% por arriba en el primer cuartil, por ejemplo).

Los datos registrados en este informe son anónimos y se agrupan de manera que no se identifique a las personas a las que se hace referencia. Siguiendo el modelo de registro retributivo que prevé el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y que desarrollan los artículos 5 y 6 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, aporta información retributiva de toda la plantilla, para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

La información ofrece valores medios de los salarios, los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada tipo de percepción.

6) Consideración de otros factores relevantes

Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la edad, antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, conciliación, etc. para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.

134

7) Redacción del informe de diagnóstico retributivo

Con todo esto se realiza el diagnóstico retributivo que se plasma en este informe, que identifica las diferencias retributivas entre mujeres y hombres y las posibles causas explicativas de estas diferencias, tratando de determinar si estas responden a razones objetivas, que no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico retributivo, los resultados del informe servirán de punto de partida para diseñar el plan de acción consistente en unas medidas que pasarán a formar parte del plan de igualdad que está desarrollando la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos. El problema radica en que en muchos casos estos incurren en su aplicación práctica, incluso de modo involuntario, en sesgos de género.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar la discriminación salarial de género son los de valoración cuantitativa o analítica que sirven para objetivar la jerarquía de retribuciones en la empresa.

Dentro de los sistemas de valoración cuantitativa destaca el sistema de Valoración de puntos por factor, que podríamos decir que se basa en hacer una clasificación de los puestos de trabajo gracias a las características comunes que tienen, pero con distinta intensidad. Al evaluar los puestos según los distintos factores podemos determinar un valor numérico para cada puesto y, por tanto, podremos cuantificar la diferencia de valor entre puestos y agruparlos según sus valores.

Pasos a realizar

- Determinación de los factores que actuarán como criterios o esquema de referencia para la valoración, dentro de cada tipo de factor
- Relevancia de los distintos factores
- Se establecen los diferentes grados o niveles existentes en cada uno de los factores
- Asignación de puntos a los distintos grados de cada factor
- Asignación de cada grado de los factores a cada puesto
- Obtención de valoración final del puesto mediante suma de puntuaciones

Tipos de factores y relevancia

En el sistema de valoración utilizado, siguiendo las directrices de la OIT¹⁵ y utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres, se han establecido cuatro categorías de factores con la siguiente ponderación:

- Naturaleza de las funciones o tareas, (40%)
- Condiciones educativas, (20%)

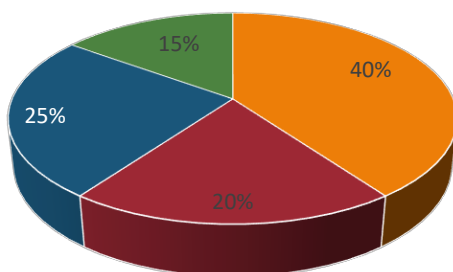
¹⁵ Guía detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. OIT, 2008.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf

- Condiciones profesionales o de formación (25%)
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (15%)

El peso de cada categoría de factor refleja la aportación de valor de los factores que hay dentro de cada uno, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.

Gráficamente

Categorías de factores y ponderación



- Naturaleza de las funciones o tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales o de formación
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Según la normativa de igualdad y en concreto el RD 902/2020 la auditoría retributiva debe de realizarse partiendo de los resultados de una valoración de puestos que cumpla con los principios de adecuación, totalidad y objetividad, permitiendo una flexibilidad y revisión periódica de la valoración vinculada a los cambios que se produzcan en la entidad.



- La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.



- La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.



- La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Los factores utilizados para la valoración de puestos son los siguientes:

A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

B. CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

C.3.1) Capacidad comunicativa

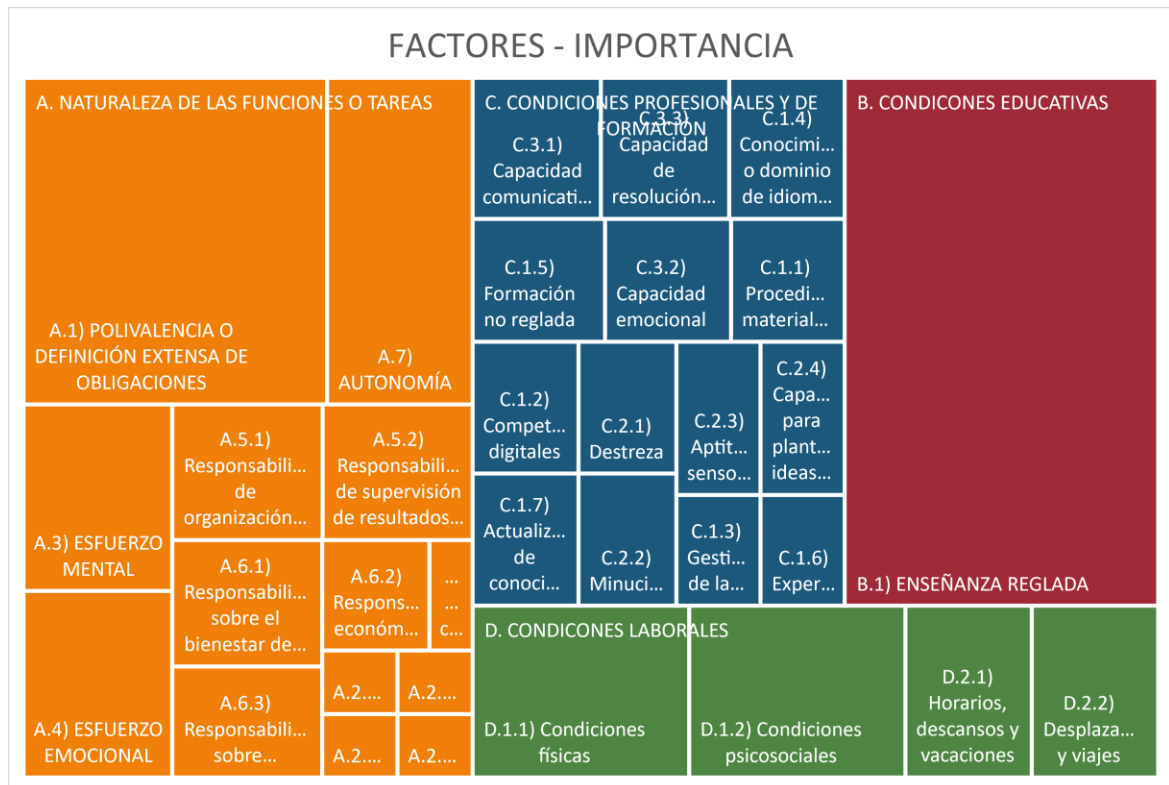
C.3.2) Capacidad emocional

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

D. CONDICIONES LABORALES Y DEL DESEMPEÑO

- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Por su peso, gráficamente:



Puntuación de los puestos

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

Los rangos de puntos de la herramienta son los siguientes:

Agrupaciones	PUNTUACIONES	
	Máxima	Mínima
10	1000	781
9	780	701
8	700	651
7	650	551

6	550	501
5	500	401
4	400	301
3	300	251
2	250	201
1	200	0

Una vez clasificados en una agrupación por la herramienta según sus puntos, lo pasamos a Escalas y el resultado es el siguiente:

Puntuación	Puesto	ESCALA	AGRUPACIÓN
318	Técnico/a Administrativo	ESCALA 06	Agrupación 4
426	Investigador/a	ESCALA 05	Agrupación 5
543	Director/a Centro	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. RRHH	ESCALA 04	Agrupación 6
576	Docente	ESCALA 03	Agrupación 7
318	Administrativo/a	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Bibliotecario/a	ESCALA 06	Agrupación 4
713	Catedrático/a	ESCALA 01	Agrupación 9
318	Comercial	ESCALA 06	Agrupación 4
543	Coordinador/a Dpto. Gestión Académica	ESCALA 04	Agrupación 6
713	Decano/a Facultad C.C. Técnicas	ESCALA 01	Agrupación 9
713	Decano/a Facultad CC Económicas	ESCALA 01	Agrupación 9
713	Decano/a Facultad CC Jurídicas	ESCALA 01	Agrupación 9
713	Decano/a Facultad CC Salud	ESCALA 01	Agrupación 9
713	Decano/a Facultad CC Sociales	ESCALA 01	Agrupación 9
543	Director/a Acceso Profesión Docente F.P.	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Ade y Económicas	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Centro	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Coordinadores WEB	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Calidad	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. CC. Trabajo	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Comunicación	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Criminología	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Derecho	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Distancia	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Doctorado	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Grado Marketing	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Historia	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Informática	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Ingeniería Informática	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Ingeniería Organización Industrial	ESCALA 04	Agrupación 6

543	Director/a Dpto. Ingeniería Telecomunicaciones	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Innovación	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Magisterio Educación Infantil	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Magisterio Educación Primaria	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Psicología	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Relaciones Institucionales	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. RRHH	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Turismo	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Dpto. Periodismo y Publicidad	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Análisis e Investigación Criminal	ESCALA 04	Agrupación 6
559	Director/a Máster Bilingüe	ESCALA 03	Agrupación 7
543	Director/a Máster Dirección Centros Educativos	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Educación Inclusiva	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Elearning	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Energías Renovables	ESCALA 04	Agrupación 6
559	Director/a Máster Español para Extranjeros	ESCALA 03	Agrupación 7
543	Director/a Máster Formación Profesorado	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Psicología Gral. Sanitaria	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster Psicopedagogía	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Máster tecnología educativa	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Director/a Pruebas Acceso Mayores 25 y 45	ESCALA 04	Agrupación 6
576	Docente	ESCALA 03	Agrupación 7
684	Gerente	ESCALA 02	Agrupación 8
543	Jefe/a Estudios área financiera	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a Estudios área fiscal	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a Estudios área laboral	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a Estudios área marketing	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a estudios área prevención on line	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a estudios área RRHH on line	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a estudios área tributación on line	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Jefe/a Estudios	ESCALA 04	Agrupación 6
364	Jefe/a Mantenimiento	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Orientador/a Profesional	ESCALA 06	Agrupación 4
713	Presidente/a	ESCALA 01	Agrupación 9
318	Programador/a	ESCALA 06	Agrupación 4
713	Rector/a	ESCALA 01	Agrupación 9
543	Responsable Biblioteca	ESCALA 04	Agrupación 6
543	Responsable Convalidaciones	ESCALA 04	Agrupación 6

684	Secretario/a General	ESCALA 02	Agrupación 8
543	SubDirector/a Financiero	ESCALA 04	Agrupación 6
318	Técnico/a Administrativo	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Calidad	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Comunicación	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a de Soporte	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Financiero	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Informática	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Innovación	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Marketing	ESCALA 06	Agrupación 4
318	Técnico/a Plato	ESCALA 06	Agrupación 4
713	ViceDecano/a Facultad CC Salud	ESCALA 01	Agrupación 9
713	Vicerrector/a	ESCALA 01	Agrupación 9

Los puestos de trabajo que se encuentran dentro de las escalas aportan a la empresa el mismo valor.

Agrupando por trabajos de igual valor tenemos la siguiente distribución de la plantilla:

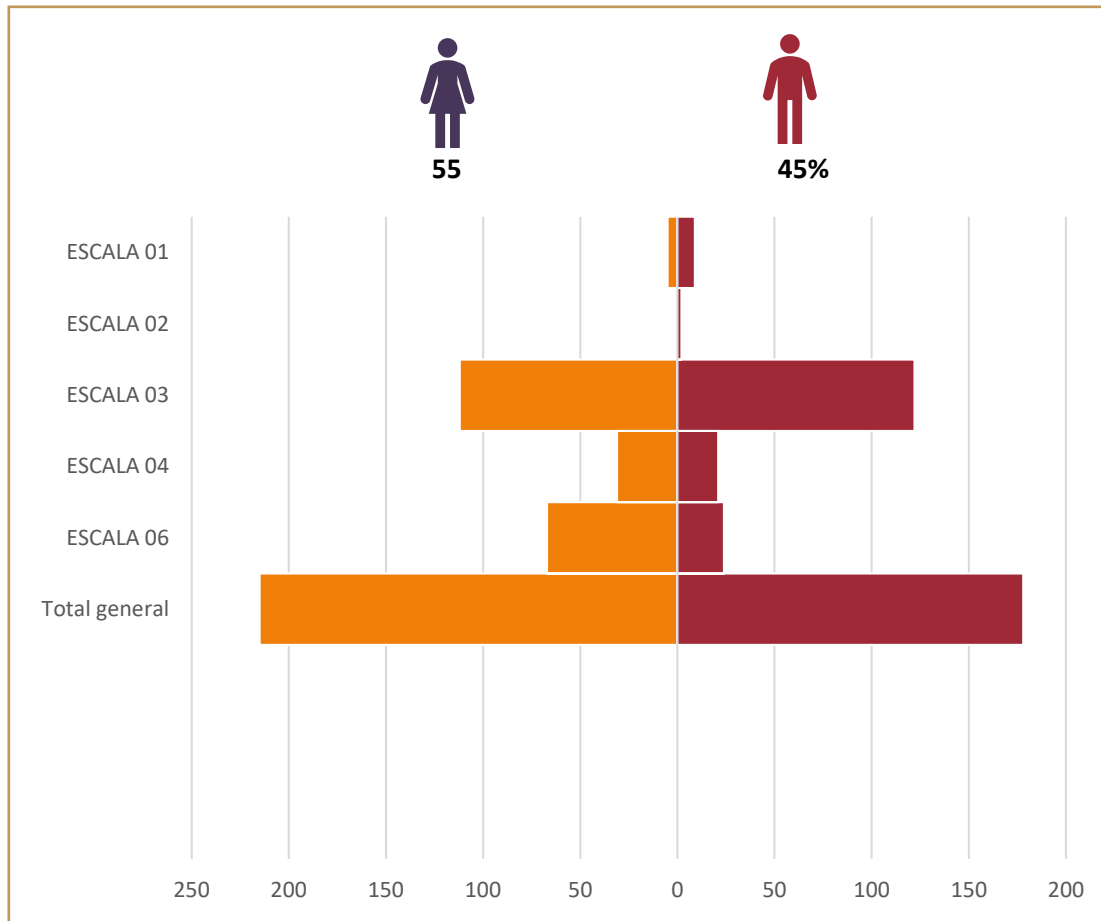
Escalas	Mujeres	Hombres	Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
				% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	5	9	14	4%	36%	64%	2%	5%
ESCALA 02	-	2	2	1%	0%	100%	0%	1%
ESCALA 03	112	122	234	60%	48%	52%	52%	69%
ESCALA 04	31	21	52	13%	60%	40%	14%	12%
ESCALA 06	67	24	91	23%	74%	26%	31%	13%
Total general	215	178	393	100%	55%	45%	100%	100%

Podemos ver que la mayoría de la plantilla (el 60%) se encuentran en la escala 03, con un 48% de mujeres y un 52% de hombres. La escala 06 (74% mujeres y 26% hombres) ocupa al 23% de la plantilla y la escala 04 (60% mujeres y 40% hombres) ocupa a un 13% de la plantilla. La escala 01 ocupa al 4% de la plantilla, 36% mujeres y 64% hombres y la escala 02 al 1%, el 100% hombres.

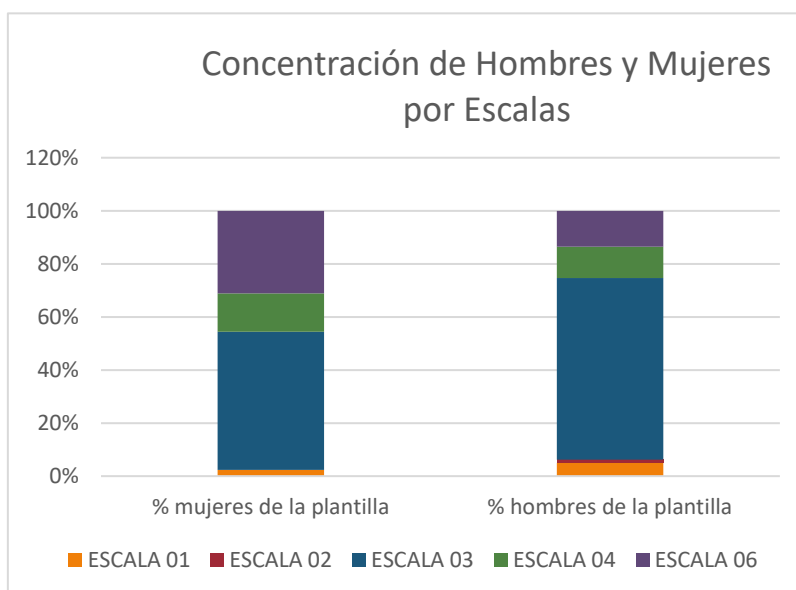
Además de esta distribución, vemos que el 52% de las mujeres de la plantilla femenina se concentran en la escala 03 frente a un 69% de los hombres de la plantilla masculina. Sin embargo, en la escala 06, hay un 31% de las mujeres de la plantilla femenina frente a un 13% de los hombres de la plantilla masculina.

Se ve por tanto que es una plantilla equilibrada y con el 60% de la plantilla en la escala 03, donde se encuentra el 52% de las mujeres de la plantilla femenina.

Gráficamente:



Visto de otra manera



Si observamos la concentración, vemos que las mujeres se concentran en distinta medida que los hombres en las 5 escalas; en mayor proporción en las escalas 04 y 06 y en menor proporción en las escalas 01, 02 y 03.

Sistema retributivo

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, se compone de:

SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES
Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.	Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.	Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

- **Complementos personales** que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
- **Complementos relacionados con el puesto de trabajo**, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.
- **Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.**

Las pagas extraordinarias se sitúan dentro de la estructura salarial en el salario base, en la medida que correspondan a la retribución básica por unidad de tiempo o de obra y no se fijan en atención a circunstancias personales o del puesto de trabajo. Buena prueba de ello es el hecho de que se pueden prorratear en las 12 mensualidades, de acuerdo con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos salariales a menudo derivan de la propia protección que la legislación históricamente establecía considerando las circunstancias que afectaban a puestos de trabajo y tareas desarrolladas habitualmente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género, debido a la escasa o nula representación de mujeres en dichas posiciones. Además, en muchos convenios colectivos, los complementos salariales se fijan considerando la disponibilidad más elevada de tiempo de trabajo, lo cual afecta negativamente a la situación retributiva de las mujeres trabajadoras porque, siendo opciones voluntarias, las mujeres no suelen acogerse a ellas.

En el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados, el sistema retributivo se describe en el capítulo VIII. En el artículo 20 establece el salario base y en los siguientes artículos los complementos siguientes:

Artículo 22. Complemento por cargo directivo temporal. Tendrán derecho a percibirlo aquellos trabajadores a quienes se les encomiende alguna de las funciones determinadas en el convenio y mientras la empresa lo determine. Su cuantía viene determinada en el Anexo II y lo percibirán durante 12 mensualidades.

Artículo 23. Complemento específico docente. Tendrán derecho a este complemento el personal docente que, por necesidades organizativas, acepte impartir más de 15 horas semanales dedicadas a la docencia y en la cuantía establecida en Anexo II. Este complemento se percibirá durante las mensualidades en las que se preste este trabajo especial. En cualquier caso, no podrán impartirse más de 22 horas de docencia semanales.

Artículo 24. Complemento de dedicación en sede. A partir del 1 de enero de 2020, los trabajadores afectados por el presente Convenio (salvo los que estén contratados para desarrollar su actividad online) que vinieran percibiendo en 2019 el plus extrasalarial de transporte, lo verán sustituido en su nómina mensual por un complemento denominado «de dedicación en sede», que tendrá la consideración de percepción salarial. Su importe será el que corresponda a cada puesto de trabajo en las tablas salariales recogidas en el Anexo II. El importe anual se podrá percibir en 12 o 14 pagas. Los trabajadores con jornada igual o superior al 60 % percibirán este complemento al

100% y los trabajadores con jornada inferior al 60 % percibirán este complemento en proporción a la jornada realizada.

Artículo 25. Horas extraordinarias. Son las que se realizan, cumplida la jornada establecida o pactada. Su realización tiene carácter voluntario para el trabajador y se abonarán según se establecen en Anexo II de Tablas Salariales. Se calculará su valor a tenor de la siguiente fórmula: Salario bruto anual del trabajador. Jornada anual del trabajador. Dichas horas podrán ser compensadas por las equivalentes de descanso que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Según los datos aportados por la empresa la estructura salarial es la siguiente:

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS			
Valor	Nombre	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S. Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Mejora voluntaria	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Complemento funcional	Sí	Sí
Conc.Sal.03	Complemento Lineal	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Adeslas	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Antigüedad consolidada	Sí	Sí
Conc.Sal.06	Incentivo	Sí	Sí
Conc.Sal.07	Incentivo especial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	Productividad	Sí	Sí
Conc.Sal.09	Beneficios	Sí	Sí
Conc.Sal.10	Navidad	Sí	Sí
Conc.Sal.11	Antigüedad	Sí	Sí
C.Extra.01	Complemento IT	No	No
C.Extra.02	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	No	No

Se han tenido en cuenta 11 complementos salariales y 2 complementos extrasalariales.

Sobre el registro retributivo

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal concreto que coincide con las fechas establecidas por la empresa para su gestión interna y comprendida entre el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022 y contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

El registro retributivo ha incluido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Como la empresa está obligada a realizar el Plan de Igualdad, también se ha hecho la agrupación por puestos de igual valor, reflejada en escalas.

Por otra parte, como el tratamiento de los datos efectivos presenta distorsiones, se han realizado los mismos cálculos para las retribuciones equiparadas, que son las que se utilizan en la auditoría retributiva porque permiten hacer comparaciones de retribuciones por tiempo de trabajo.

146

Por tanto, el registro, que se añade como anexo a este informe, se compone de 8 tablas que reflejan:

- Medias de retribuciones efectivas agrupadas por clasificación profesional
- Medianas de retribuciones efectivas agrupadas por clasificación profesional
- Medias de retribuciones efectivas agrupadas por puestos de igual valor
- Medianas de retribuciones efectivas agrupadas por puestos de igual valor
- Medias de retribuciones equiparadas agrupadas por clasificación profesional
- Medianas de retribuciones equiparadas agrupadas por clasificación profesional
- Medias de retribuciones equiparadas agrupadas por puestos de igual valor
- Medianas de retribuciones equiparadas agrupadas por puestos de igual valor

e. Diagnóstico de la brecha retributiva

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución equiparada. La retribución equiparada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Se calcula, para un periodo de referencia, como: (Retribución/tiempo del periodo) x tiempo trabajado.

Esto se hace así porque la retribución efectiva no nos da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

Recordamos que la brecha retributiva es la diferencia que existe entre las retribuciones medias de los hombres y las mujeres. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{Brecha} = \frac{\text{Retribución media anual de los hombres} - \text{retribución media anual de las mujeres}}{\text{Retribución media anual de los hombres}}$$

147

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

- **>0%**. Significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres. Se expresaría como *“las mujeres cobran un x% menos que los hombres”*, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

Las brechas del 100% indican que ese concepto retributivo solo lo cobran hombres. Cuando solo lo cobran mujeres, aparecerán las medias pero no las brechas porque el resultado es una indeterminación, al ser el divisor igual a cero.

Hay que tener en cuenta también una cuestión: la manera de hallar la brecha hace que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%, y por ello la diferencia entre las retribuciones no es tan alta como puede parecer.

BRECHA GLOBAL

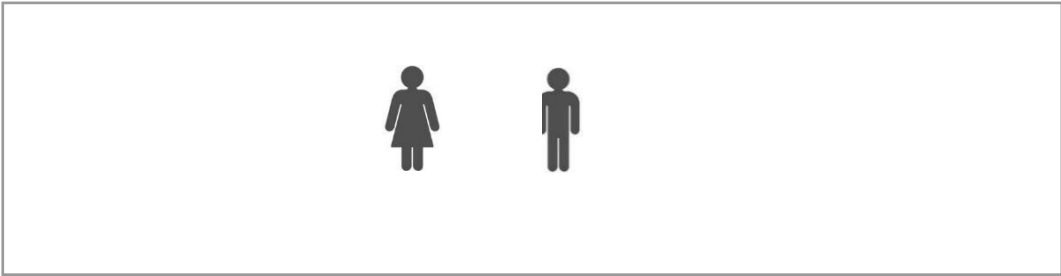
A 31 de diciembre de 2022 la plantilla de UDIMA estaba constituida por 387 personas trabajando por cuenta ajena (213 mujeres y 174 hombres).

Pero para el estudio de las brechas retributivas se tienen en cuenta todas las personas que hayan formado parte de la plantilla en algún momento del año 2022, estén o no de alta en la misma a fecha 31 de diciembre de 2022. Esto permite tener información transversal y completa sobre el sistema retributivo.

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	215	54,71%
Hombre	178	45,29%
Total general	393	100,00%



La plantilla está equilibrada. La brecha de género es de 10,08% y el índice de feminización es de 1,22 lo que implica que por cada mujer de la plantilla hay 0,82 hombres.



Brecha efectiva

Si tenemos en cuenta la media de las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de retribuciones es de un 0%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 las mujeres de la empresa han cobrado lo mismo que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
BRECHA		-13%	12%	-126%	0%
Hombre	178	13.514	16.019	80	29.613
Mujer	215	15.321	14.048	181	29.550

149

Observamos que existen diferencias de porcentajes entre la brecha de la media del salario base (-13%), de los complementos salariales (12%) y de las retribuciones extrasalariales (-126%). Las mayores diferencias en % se dan en las retribuciones extrasalariales, seguido del salario efectivo y finalmente los complementos salariales. Pero hay que tener en cuenta también el peso de cada uno de los tipos de retribución en el total de las medias de retribuciones por sexo. Por ejemplo, las retribuciones extrasalariales suponen un 0% del total de las retribuciones de los hombres y el 1% del de las mujeres.

	% Salario base sb retribución	% Complementos sb retribución	% Retr. Extrasal. sb retribución
Hombre	46%	54%	0%
Mujer	52%	48%	1%

Sin embargo, el salario base supone el 46% de la retribución de los hombres y el 52% de la de las mujeres. Este dato es importante tenerlo en cuenta porque, además, es donde hay una brecha negativa.

Si analizamos la mediana de las retribuciones efectivas tenemos lo siguiente:

		MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS
	BRECHA		-13%	7%	-6%
Hombre	178	13.432	12.264	0	24.438
Mujer	215	15.177	11.452	0	25.921

En este caso, hay diferencia entre las brechas de las medias y las medianas por conceptos.

La brecha de la mediana del salario base efectivo queda igual, la de los complementos salariales baja un 5% y la brecha de las retribuciones totales es de un -6%. Por tanto, las brechas de las medianas varían de las de las medias.

Esto nos indica que la distribución no es simétrica. Además, al ser las medias mayores que las medianas tanto en hombres como en mujeres hay un sesgo positivo.

La presencia de retribuciones extremadamente altas entre un pequeño grupo de individuos puede elevar la media, mientras que la mayoría de las personas empleadas tienen retribuciones más cercanas a la mediana. Esto puede ocurrir si hay una concentración de hombres en roles o posiciones mejor remuneradas en comparación con las mujeres.

Por otro lado, la mediana se calcula identificando el valor que se encuentra justo en el centro de un conjunto de datos ordenados de menor a mayor. En el contexto de las retribuciones, esto significa que la mediana representa la retribución que se encuentra en el punto medio de la distribución, donde el 50% de las personas ganan más y el otro 50% gana menos. Al centrarse en el valor central, la mediana puede verse menos afectada por los salarios extremadamente altos o bajos.

Brecha equiparada

Pero, si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de por qué se produce la brecha.

En este sentido, los datos con las retribuciones equiparadas son los siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		10%	26%	-126%	18%
Hombre	178	23.343	25.251	80	48.674
Mujer	215	20.926	18.628	181	39.735

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base sube 24 puntos, quedando en un 10%. La brecha de los complementos salariales sube 14 puntos y la de las retribuciones extrasalariales queda igual, pasando la brecha global del 0% al 18%.

La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen sobre todo por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se puede producir por varias causas:

- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.
- Las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

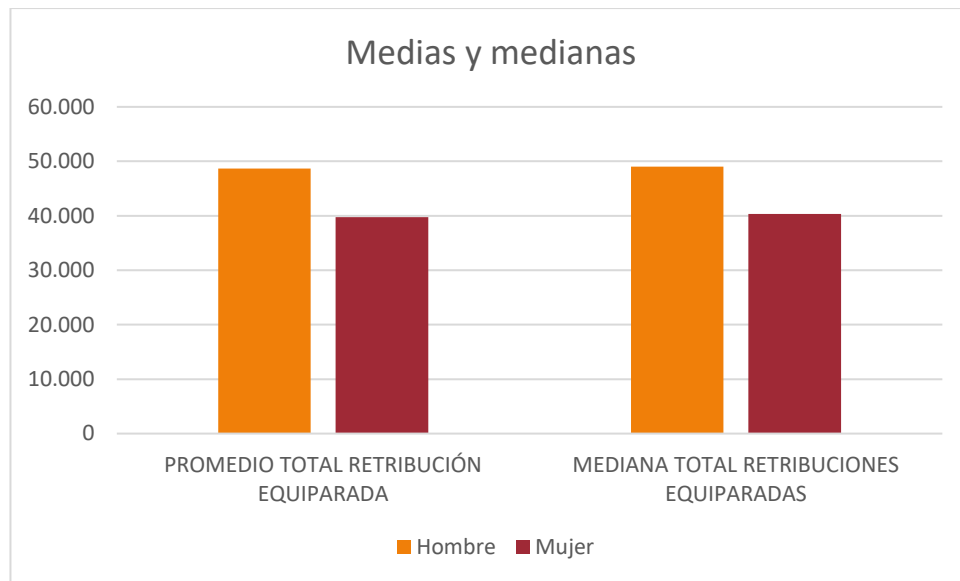
En este caso es importante destacar que el hecho de que la brecha efectiva sea de un 0% y la equiparada de un 18% nos está indicando que los contratos efectivos entre mujeres y hombres son iguales pero que hay circunstancias que hacen que las mujeres ganen menos de media que los hombres cuando tenemos en cuenta las horas de trabajo equiparadas.

Si a su vez observamos la mediana de las retribuciones equiparadas tenemos las siguientes brechas:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	MEDIANA RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		10%	22%		18%
Hombre	178	24.959	24.009	0	49.009
Mujer	215	22.554	18.834	0	40.339

Esto indica que, ordenadas de mayor a menor las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha, éstas se sitúan en un 18% de brecha global.

Las medias y las medianas tienen la misma diferencia entre mujeres y hombres, y son similares.



Como, además, en valor absoluto las medias son mayores que las medianas, hay un sesgo hacia la derecha, porque hay valores extremos en el lado derecho de la distribución que aumentan el valor de la media.

La brecha global del 18% nos indica que hay diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres. Existen brechas en el salario, en los complementos y en las retribuciones extrasalariales que vamos a estudiar.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas no supera

al límite que se refleja en la normativa. No obstante, por qué se producen las brechas va a ser el objetivo de los siguientes apartados del informe.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que las disminuyan.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos **se realizará con las retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos.** Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

PROMEDIOS	S.BASE
	S. Base + pagas extras
Mujer	20.925,70
Hombre	23.343,00
Total general	22.020,56

BRECHA	10%
--------	-----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	S. Base + pagas extras
Mujer	215
Hombre	178
Total general	393

Diferencia en €	2.417,29
-----------------	----------

La brecha salarial es del 10%. Esto indica que las mujeres cobran de media un 10% menos que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales del convenio colectivo y una brecha global del 10% se puede deber a que hay mayor número de mujeres en las escalas centrales y/o más cantidad de hombres en puestos de mayor retribución.

Si observamos la brecha de la media de los salarios por escalas tenemos lo siguiente:

BRECHAS	
ESCALAS	Salario base + Pagas extraordinarias
ESCALA 01	3%
ESCALA 02	100%
ESCALA 03	0%
ESCALA 04	12%
ESCALA 06	7%

Las brechas son las siguientes: en la escala 01 la brecha es del 3%, en la escala 02 del 100% porque no hay mujeres. En la escala 03, donde se concentra el 60% de la plantilla es del 0%, en la escala 04 de 12% y en la escala 06 de un 7%.

Complementos salariales

Vemos las medias de mujeres y hombres, las brechas, el número de mujeres y hombres que cobran cada concepto salarial y la diferencia en euros de las medias de hombres y mujeres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 Complemento rendimiento	Conc.Sal.02 Mejora Voluntaria	Conc.Sal.03 Complemento alumnos	Conc.Sal.04 C.Sede a cuenta Reinc.Completa
Mujer	6.944,24	12.462,88	10.897,68	537,28
Hombre	3.253,17	18.245,58	14.061,62	758,27
Total general	5.467,81	15.099,37	12.646,18	615,47

BRECHA	-113%	32%	23%	29%
---------------	--------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 Complemento rendimiento	Conc.Sal.02 Mejora Voluntaria	Conc.Sal.03 Complemento alumnos	Conc.Sal.04 C.Sede a cuenta Reinc.Completa
Mujer	6	179	17	42
Hombre	4	150	21	23
Total general	10	329	38	65

Diferencias en €	- 3.691,07	5.782,70	3.163,94	220,99
-------------------------	------------	----------	----------	--------

PROMEDIOS	Conc.Sal.05 Complemento Teletrabajo	Conc.Sal.06 Complemento dedicación	Conc.Sal.07 Comisiones	Conc.Sal.08 Incentivos
Mujer	245,95	2.662,76	32.232,61	776,00
Hombre	329,97	2.736,24	11.381,60	336,54
Total general	269,29	2.696,06	21.807,10	676,97

BRECHA	25%	3%	-183%	-131%
---------------	------------	-----------	--------------	--------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.05 Complemento Teletrabajo	Conc.Sal.06 Complemento dedicación	Conc.Sal.07 Comisiones	Conc.Sal.08 Incentivos
Mujer	13	210	5	55
Hombre	5	174	5	16
Total general	18	384	10	71

Diferencias en €	84,02	73,48	- 20.851,02	- 439,46
-------------------------	-------	-------	-------------	----------

PROMEDIOS	Conc.Sal.09 Incentivo especial	Conc.Sal.10 Complemento funcional	Conc.Sal.11 Productividad	Conc.Sal.12 Complemento ajuste convenio
Mujer	262,50	6.409,65	3.321,98	49,06
Hombre	4.037,50	7.515,21	5.078,50	55,99
Total general	2.779,17	6.883,46	4.218,41	51,44

BRECHA	93%	15%	35%	12%
---------------	------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.09 Incentivo especial	Conc.Sal.10 Complemento funcional	Conc.Sal.11 Productividad	Conc.Sal.12 Complemento ajuste convenio
Mujer	4	40	71	67
Hombre	8	30	74	35
Total general	12	70	145	102

Diferencias en €	3.775,00	1.105,56	1.756,52	6,93
-------------------------	----------	----------	----------	------

PROMEDIOS	Conc.Sal.13 Salario extranjero	Conc.Sal.14 Reconocimiento Doctorado	Conc.Sal.15 Mejora docente	Conc.Sal.16 Complemento tesis	Conc.Sal.17 Antigüedad Consolidada
Mujer	-	-	4.887,80	3.083,78	1.171,52
Hombre	5.354,14	2.000,00	5.029,97	3.268,13	1.421,00
Total general	5.354,14	2.000,00	4.952,07	3.186,20	1.221,42

BRECHA	100%	100%	3%	6%	18%
---------------	-------------	-------------	-----------	-----------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.13	Conc.Sal.14	Conc.Sal.15	Conc.Sal.16	Conc.Sal.17
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

	Salario extranjero	Reconocimiento Doctorado	Mejora docente	Complemento tesis	Antigüedad Consolidada
Mujer	-	-	40	20	4
Hombre	1	1	33	25	1
Total general	1	1	73	45	5
Diferencias en €	5.354,14	2.000,00	142,17	184,36	249,48

Si miramos las brechas por escalas, teniendo en cuenta solo a las personas que han cobrado cada complemento, tenemos lo siguiente:

NIVEL	Complemento rendimiento	Mejora Voluntaria	Complemento o alumnos	C.Sede a cuenta Reinc.Compl eta	Complemento o Teletrabajo	Complemento o dedicación
ESCALA 01		47%				0%
ESCALA 02		100%				100%
ESCALA 03	-99%	14%	23%	7%	42%	2%
ESCALA 04		19%		11%	-23%	-9%
ESCALA 06	-16%	48%		-42%		8%

156

NIVEL	Comisiones	Incentivos	Incentivo especial	Complemento funcional	Productividad
ESCALA 01			100%	5%	31%
ESCALA 02			100%	100%	
ESCALA 03		-720%		31%	33%
ESCALA 04		-1084%	100%	-31%	68%
ESCALA 06	-183%	-16%	67%	-232%	-43%

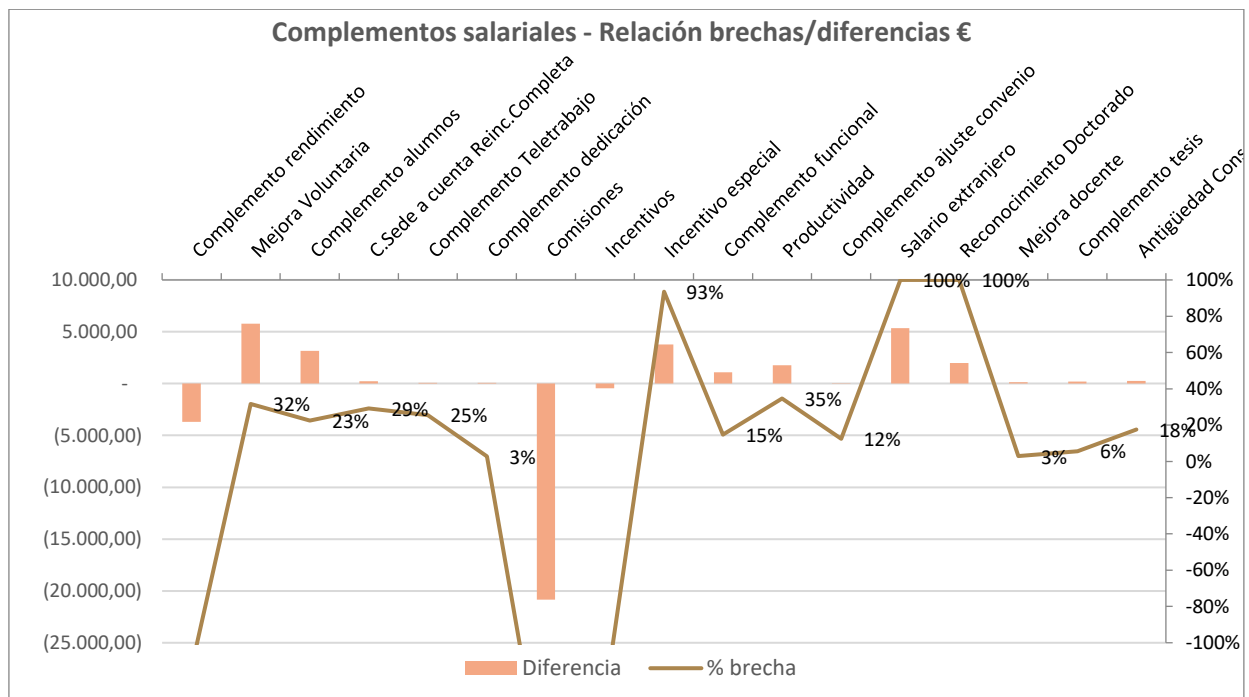
NIVEL	Salario extranjero	Reconocimiento Doctorado	Mejora docente	Complemento tesis	Antigüedad Consolidada
ESCALA 01			7%	-33%	
ESCALA 02				100%	
ESCALA 03		100%	-4%	23%	
ESCALA 04	100%		13%	-11%	
ESCALA 06					18%

Hemos visto los porcentajes de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres y también las diferencias absolutas en euros, pero existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

Hay destacar que las diferencias absolutas de las medias entre mujeres y hombres, de aquellos complementos que cobran alguna persona de ambos sexos, no son considerables en ningún caso. La máxima diferencia se da en los siguientes complementos:

- Comisiones, con una diferencia a favor de las mujeres de 20.851 euros
- Mejora voluntaria, con una diferencia a favor de los hombres de 5.782 euros
- Incentivo especial, con una diferencia a favor de los hombres de 3.775 euros
- Complemento rendimiento, con una diferencia a favor de las mujeres de 3.691 euros
- Complemento alumnos, con una diferencia a favor de los hombres de 3.163 euros
- Productividad, con una diferencia a favor de los hombres de 1.756 euros
- Complemento funcional, con una diferencia a favor de los hombres de 1.105 euros

El resto de los complementos tienen diferencias de cantidades absolutas pequeñas. Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha, pero hay que tener en cuenta que implican pagos no periódicos y que no se corresponden directamente con el trabajo realizado. El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es el siguiente:

PROMEDIOS	C.Extra.01 Parte Proporcional Vacaciones Finiquito	C.Extra.02 Prest.Enfermedad Cargo Empresa	C.Extra.03 Complemento I.T.	C.Extra.04 Dietas nacional	C.Extra.05 Dietas internacional
Mujer	514,62	454,78	551,27	180,98	274,05
Hombre	-	447,67	350,76	226,70	1.568,94
Total general	514,62	453,12	496,58	194,69	1.137,31

BRECHA		-2%	-57%	20%	83%
---------------	--	------------	-------------	------------	------------

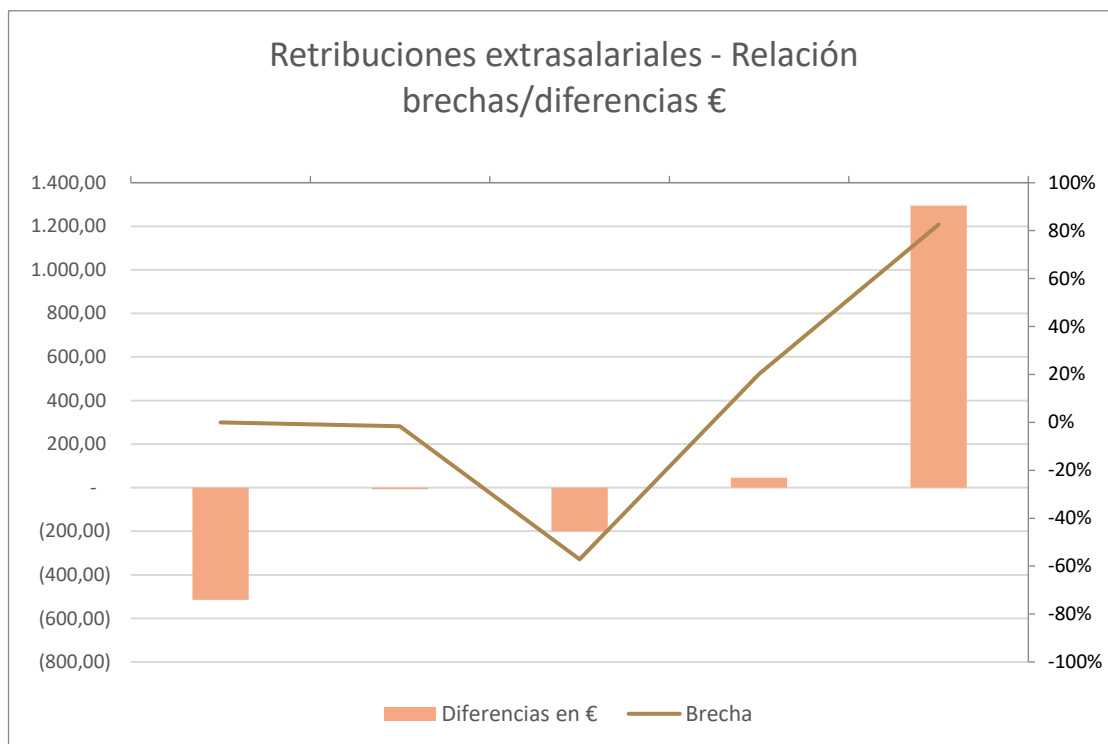
nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.01 Parte Proporcional Vacaciones Finiquito	C.Extra.02 Prest.Enfermedad Cargo Empresa	C.Extra.03 Complemento I.T.	C.Extra.04 Dietas nacional	C.Extra.05 Dietas internacional
Mujer	2	23	40	28	1
Hombre	-	7	15	12	2
Total general	2	30	55	40	3

Diferencias en €	- 514,62	- 7,11	- 200,51	45,72	1.294,89
-------------------------	----------	--------	----------	-------	----------

Solo destaca Dietas internacional con una brecha del 83%

Por escalas tenemos lo siguiente:

ESCALAS	Parte Proporcional Vacaciones Finiquito	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	Complemento I.T.	Dietas nacional	Dietas internacional
ESCALA 01			100%	100%	
ESCALA 02					100%
ESCALA 03		-141%	-117%	5%	
ESCALA 04		0%	-296%	36%	90%
ESCALA 06		-244%	-279%		



Brechas por escalas

Si volvemos a la metodología usada para realizar el registro retributivo, podemos ver que las brechas de las medias por escalas y tipo de remuneración son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	36%	3%	12%	100%	9%
ESCALA 02	0%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	48%	0%	12%	-381%	6%
ESCALA 04	60%	12%	17%	12%	15%
ESCALA 06	74%	7%	19%	-833%	11%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

Sin tener en cuenta la escala 02 en la que no hay mujeres, la brecha mayor se alcanza en la Escala 04, que ocupa a un 60% de mujeres, con un 15% de brecha, seguida de la escala 06, que ocupa a un 74% de mujeres, con un 11% de brecha, la escala 01 con un 36% de mujeres y una brecha del 9%, y por último, la escala 03, que ocupa a un 48% de mujeres con un 6% de brecha.

En la siguiente tabla vemos las brechas por escalas por cada uno de los tipos de retribución, con las personas por escalas y las medias de retribución de mujeres y hombres:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
ESCALA 01	BRECHA	3%	12%	100%	9%
Hombre	9	29.479	50.987	99	80.565
Mujer	5	28.462	45.111	0	73.572
ESCALA 02	BRECHA	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	30.233	71.774	137	102.144
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 03	BRECHA	0%	12%	-381%	6%
Hombre	122	23.903	24.662	31	48.596
Mujer	112	24.020	21.706	147	45.873
ESCALA 04	BRECHA	12%	17%	12%	15%
Hombre	21	25.987	29.720	426	56.133
Mujer	31	22.857	24.684	375	47.916
ESCALA 05	BRECHA				
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 06	BRECHA	7%	19%	-833%	11%
Hombre	24	15.305	10.804	17	26.127
Mujer	67	14.296	8.704	162	23.162

160

En la siguiente, vemos las medianas de las retribuciones. Comparando medias y medianas vemos si hay o no dispersión:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
ESCALA 01	BRECHA	5%	20%		3%
Hombre	9	28.368	42.305	0	70.755
Mujer	5	27.015	33.827	0	68.436
ESCALA 02	BRECHA	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	30.233	71.774	137	102.144
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 03	BRECHA	2%	13%		7%
Hombre	122	25.070	24.202	0	49.319
Mujer	112	24.494	21.132	0	46.033
ESCALA 04	BRECHA	8%	23%		14%

Hombre	21	26.877	32.257	0	58.507
Mujer	31	24.751	24.719	0	50.129

ESCALA 05 BRECHA

Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0

ESCALA 06 BRECHA 1% 35% 17%

Hombre	24	15.368	7.972	0	24.405
Mujer	67	15.152	5.157	0	20.273

Por último, en cuanto a la brecha, vamos a ver qué peso tiene la brecha individual de cada concepto retributivo sobre la brecha global. Como la brecha global es 0 aquí lo que se ve mejor es cuánta brecha tiene cada uno de los conceptos retributivos y cómo se compensan unas con otras.

TOTALES

CONCEPTO	BRECHA	MEDIA HOMBRES	MEDIA MUJERES	DIFERENCIA	PESO SB BRECHA
PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	10,36%	23.343,00	20.925,70	2.417,29	27,04%
Complemento rendimiento	-165,09%	73,10	193,79	- 120,69	-1,35%
Mejora Voluntaria	32,52%	15.375,49	10.376,07	4.999,41	55,93%
Complemento alumnos	48,06%	1.658,96	861,68	797,28	8,92%
C.Sede a cuenta Reinc.Completa	-7,12%	97,98	104,96	- 6,98	-0,08%
Complemento Teletrabajo	-60,45%	9,27	14,87	- 5,60	-0,06%
Complemento dedicación	2,76%	2.674,75	2.600,84	73,91	0,83%
Comisiones	-134,46%	319,71	749,60	- 429,89	-4,81%
Incentivos	-556,21%	30,25	198,51	- 168,26	-1,88%
Incentivo especial	97,31%	181,46	4,88	176,58	1,98%
Complemento funcional	5,85%	1.266,61	1.192,49	74,12	0,83%
Productividad	48,04%	2.111,29	1.097,03	1.014,26	11,35%
Complemento ajuste convenio	-38,87%	11,01	15,29	- 4,28	-0,05%
Salario extranjero	100,00%	30,08	-	30,08	0,34%
Reconocimiento Doctorado	100,00%	11,24	-	11,24	0,13%
Mejora docente	2,48%	932,52	909,36	23,16	0,26%
Complemento tesis	37,50%	459,01	286,86	172,14	1,93%
Antigüedad Consolidada	-173,02%	7,98	21,80	- 13,81	-0,15%
PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	26,23%	25.250,70	18.628,03	6.622,67	74,09%
Parte Proporcional Vacaciones Finiquito		-	4,79	- 4,79	-0,05%
Prest.Enfermedad Cargo Empresa	-176,35%	17,60	48,65	- 31,05	-0,35%
Complemento I.T.	-246,98%	29,56	102,56	- 73,00	-0,82%
Dietas nacional	-54,22%	15,28	23,57	- 8,29	-0,09%
Dietas internacional	92,77%	17,63	1,27	16,35	0,18%

PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	-125,84%	80,07	180,84	- 100,77	-1,13%
PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA	18%	48.673,77	39.734,57	8.939,20	100,00%

Destaca por su peso (55.93%) el complemento de Mejora voluntaria, seguido por el salario base (27% de peso) y por la Productividad (11,35%).

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Iniciamos el estudio con el **gráfico de cajas y bigotes** (o Box plots). Para cada una de las escalas de mujeres y hombres por separado, tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

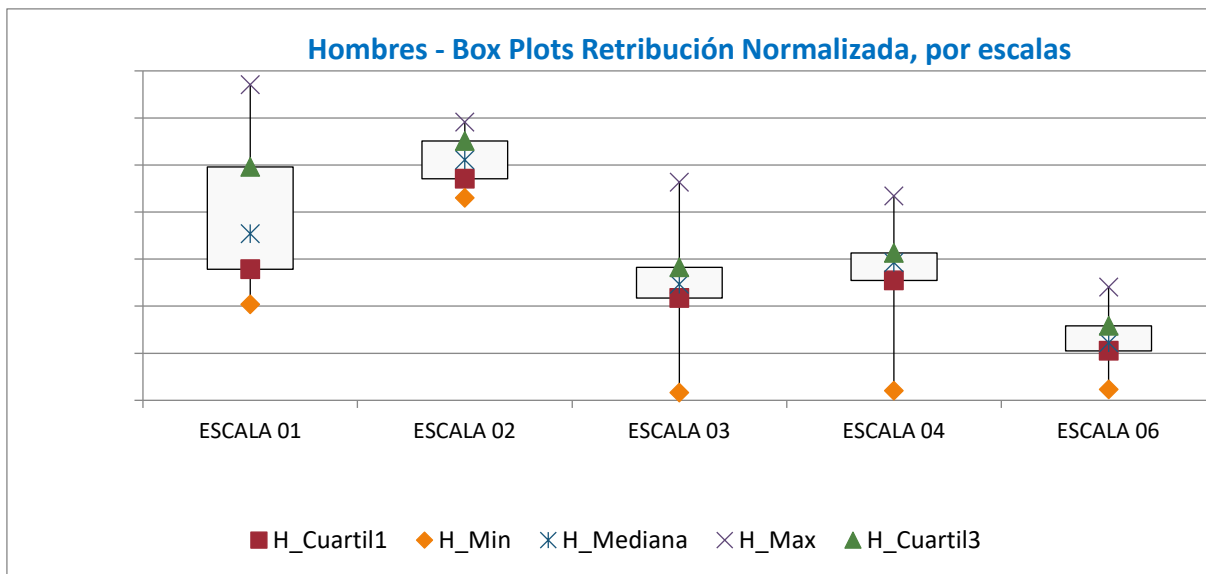
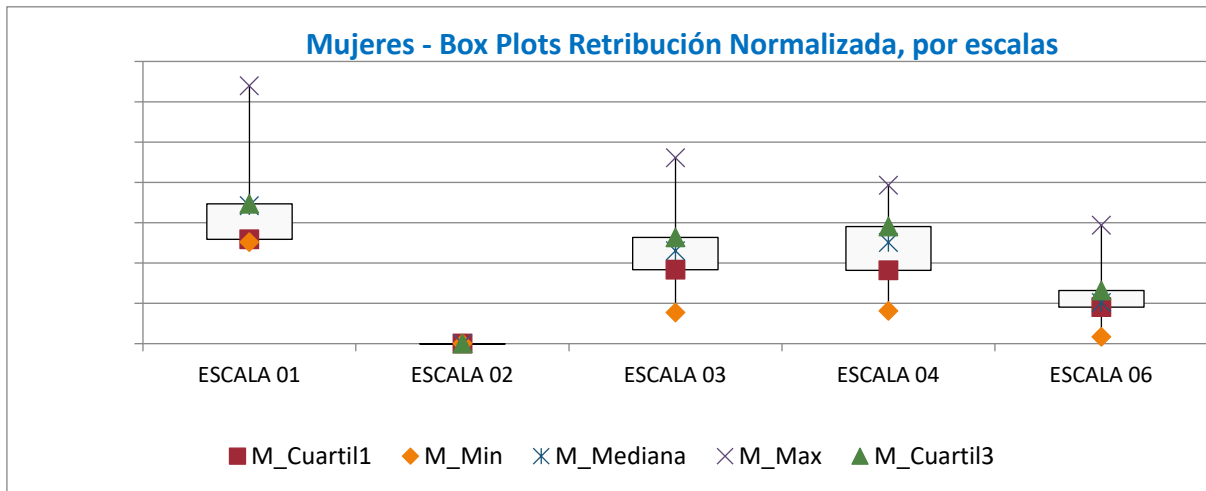
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

- cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba
- cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:



Las diferencias más apreciables se encuentran en la escala 01 y en la escala 04. En la 01 porque la de los hombres están más arriba que la de las mujeres; esto es, las cifras de retribución de los hombres son más altas que las de las mujeres y, además, tienen la caja más alta.

En la escala 04 lo que vemos es que la caja de las mujeres es más alta que la de los hombres, lo que nos indica que hay mayor dispersión de retribuciones entre mujeres que entre hombres. Además, la mediana es mayor que la media tanto en mujeres como en hombres, por lo que hay una simetría negativa porque la parte más larga de la caja es la parte inferior a la mediana. Los datos se concentran en la parte superior de la distribución.

Rangos retributivos

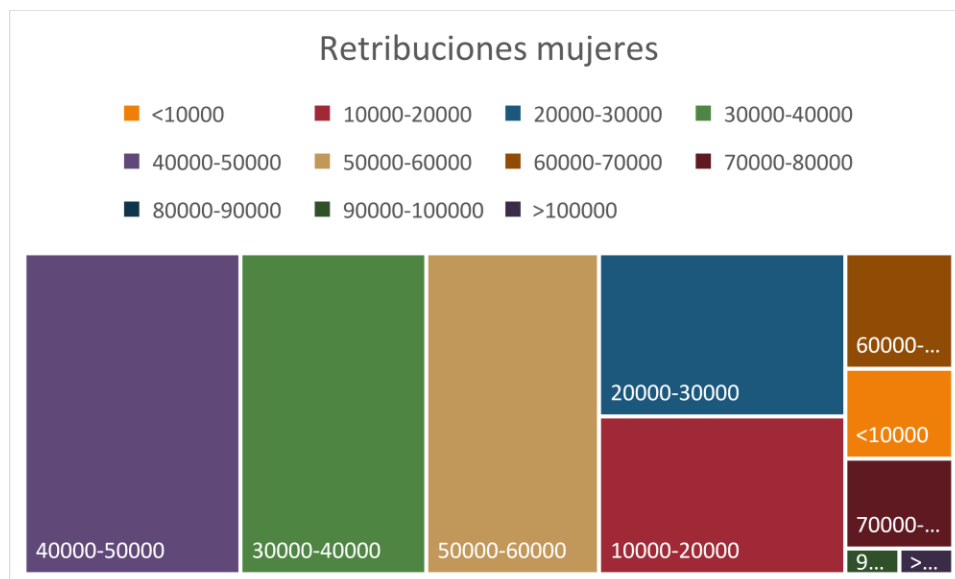
Vamos a estudiar los rangos retributivos de dos maneras; la **concentración** de mujeres y hombres en los rangos de retribución existentes y la **distribución** por cuartiles.

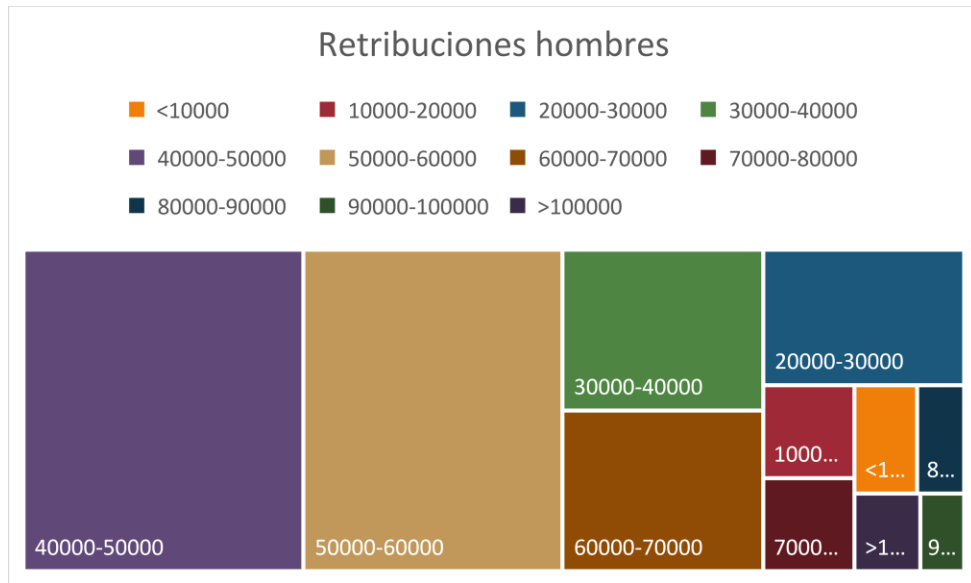
Concentración por rangos retributivos

Teniendo en cuenta la retribución total equiparada, si hacemos la clasificación de mujeres y hombres por rangos retributivos, tenemos lo siguiente:

Rangos de retribución					ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		PROMEDIO RETRIBUCIONES TOTALES	
	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	Retr. Mujeres	Retr. Hombres
<10000	7	4	11	3%	3%	2%	6.616,12 €	4.588,23 €
10000-20000	28	5	33	8%	13%	3%	17.276,39 €	17.635,47 €
20000-30000	29	16	45	11%	13%	9%	24.160,73 €	24.913,41 €
30000-40000	43	19	62	16%	20%	11%	35.004,48 €	33.812,85 €
40000-50000	50	53	103	26%	23%	30%	46.340,87 €	45.642,87 €
50000-60000	40	49	89	23%	19%	28%	54.287,05 €	54.929,15 €
60000-70000	9	19	28	7%	4%	11%	64.591,32 €	63.638,00 €
70000-80000	7	5	12	3%	3%	3%	73.859,53 €	72.291,51 €
80000-90000	0	3	3	1%	0%	2%		87.193,91 €
90000-100000	1	2	3	1%	0%	1%	92.216,18 €	95.959,80 €
>100000	1	3	4	1%	0%	2%	127.947,28 €	127.220,30 €
Total general	215	178	393	100%	100%	100%	39.734,57 €	48.673,77 €

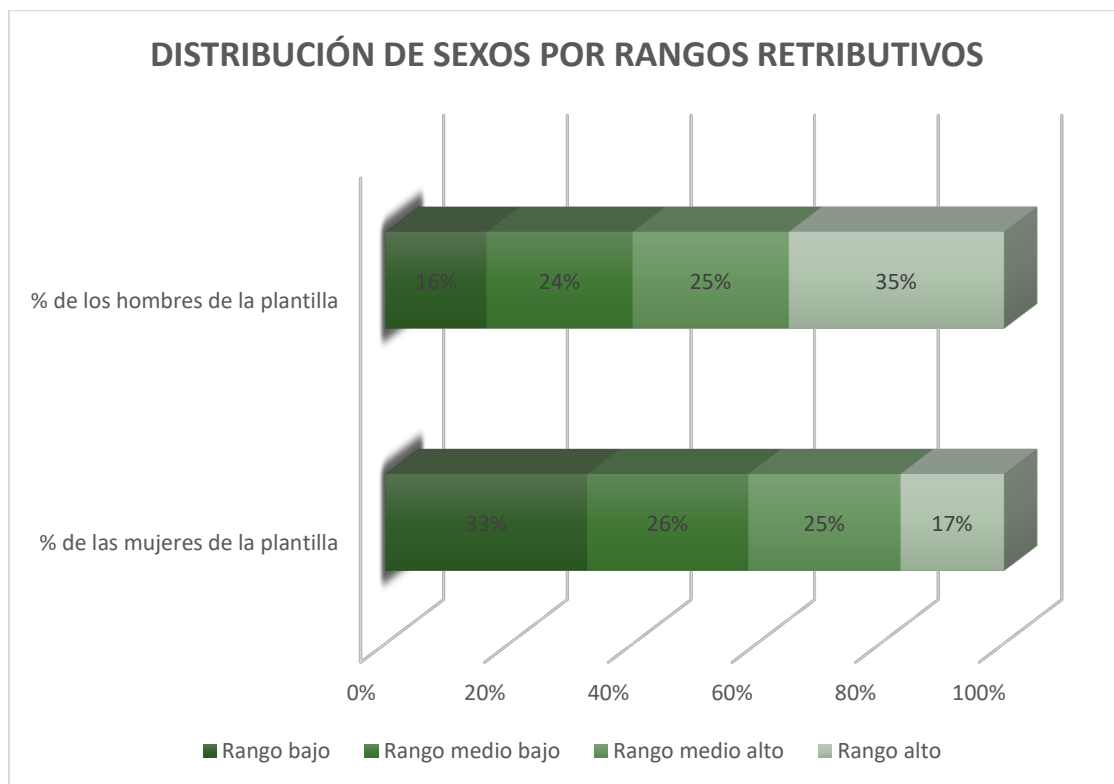
Un 13% de las mujeres de la plantilla femenina cobra entre 10.000 y 20.000 euros, mientras que un 3% de los hombres de la plantilla masculina cobra entre 10.000 y 20.000 euros.





Distribución por rangos retributivos

Si volvemos a utilizar los cuartiles, que recordemos que son los tres valores de la variable que dividen a un conjunto de datos ordenados en cuatro partes iguales, tenemos lo siguiente:

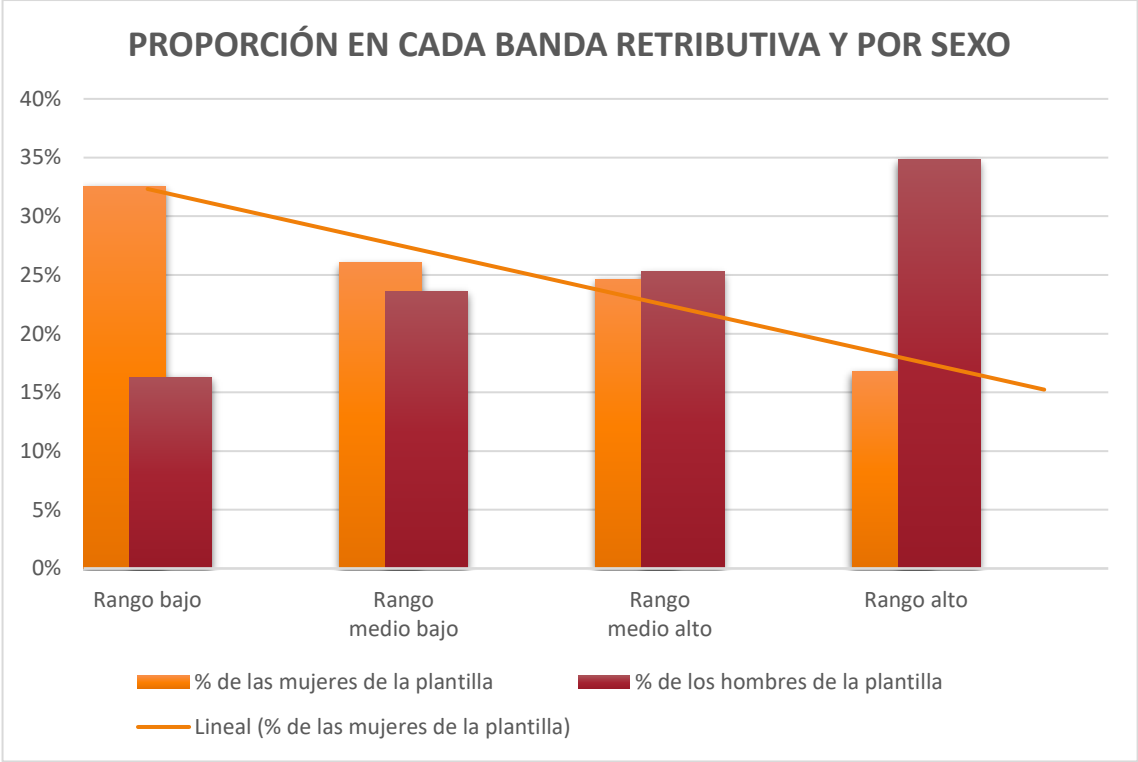


El 16% de los hombres de la plantilla masculina y el 33% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 35% de los hombres y el 17% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (17 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 18 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

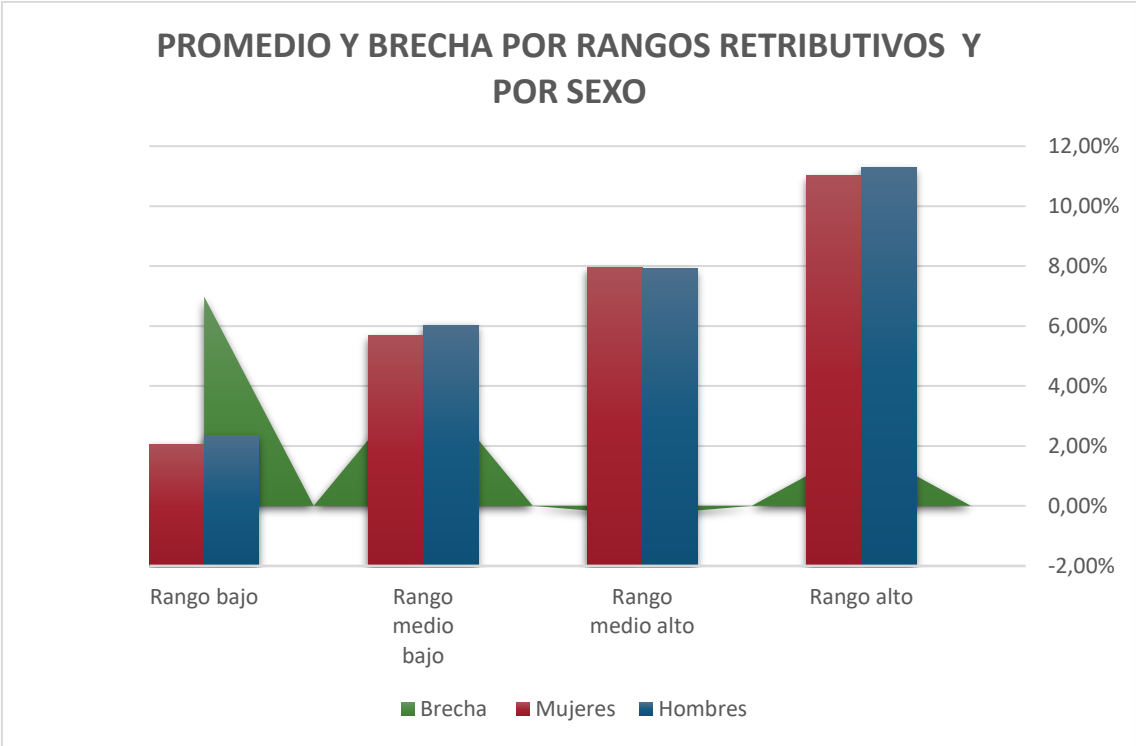
Por su parte, en la franja media se encuentra el 50% de la plantilla masculina frente al 51% de la plantilla de mujeres.

Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:



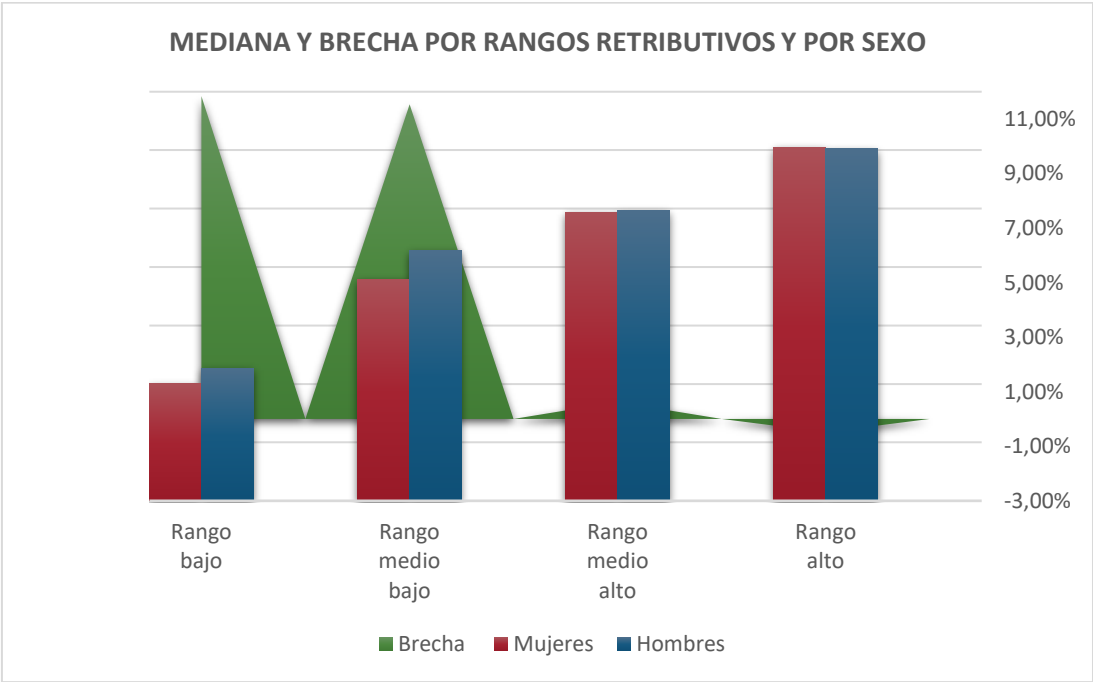
La proporción de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el rango de retribución. En los hombres, al revés.

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:



Mientras que en los rangos bajo y medio bajo las brechas son más altas, en el rango medio alto y alto las brechas son pequeñas.

Si tenemos en cuenta las medianas, las brechas de los rangos bajo y medio bajo se acentúan, lo que indica que la distribución de retribuciones no es del todo homogénea, existiendo elementos muy distanciados de la media.



Otros factores relevantes

De forma adicional a la estimación de la brecha ajustada global y por componentes retributivos, se ha llevado a cabo una estimación de las brechas ajustadas para distintas variables, que permite conocer las diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la variable analizada.

Edad

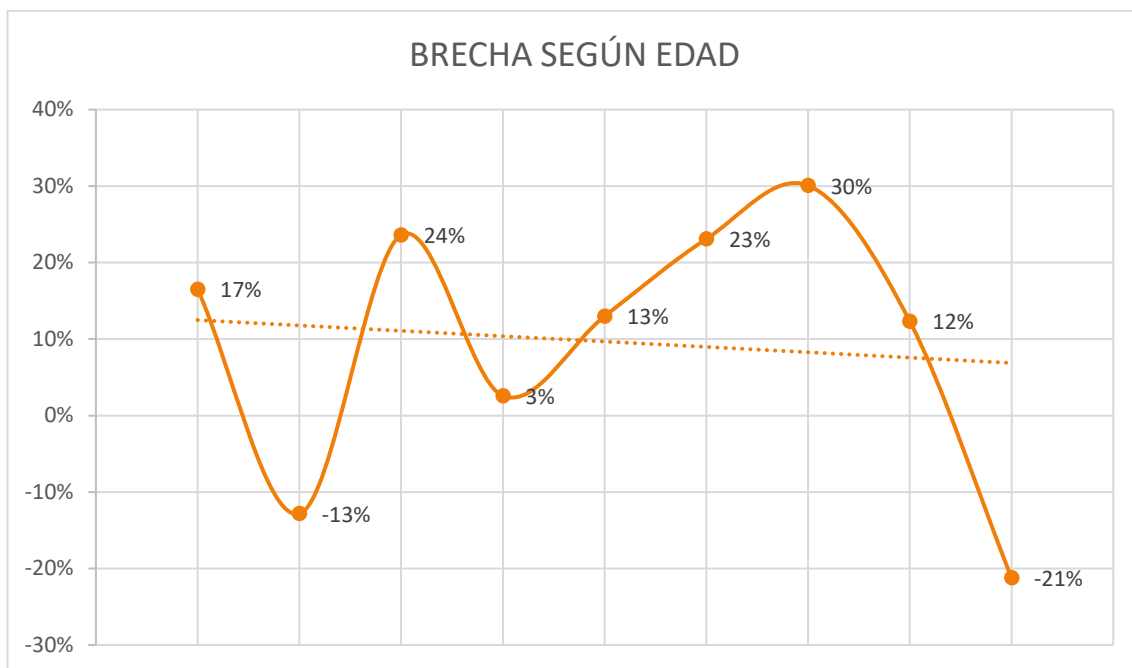
Si consideramos la edad de las personas trabajadoras, nos damos cuenta de que las mayores brechas se dan entre las personas de entre 30 y 34 años, seguidas de las de 55 a 59.

Edad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 o menos	50%	5%	49%		17%
25 a 29	64%	-17%	-4%		-13%
30 a 34	59%	14%	35%	-230%	24%
35 a 39	69%	-1%	8%	-922%	3%
40 a 44	62%	1%	24%	-189%	13%
45 a 49	58%	13%	32%	-1%	23%
50 a 54	40%	18%	42%	-1362%	30%
55 a 59	40%	16%	8%	94%	12%
60 en adelante	38%	-15%	-28%	95%	-21%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

El efecto de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de familiares sobre las retribuciones de las mujeres parecen las causas más factibles para explicar la relación entre la edad y la brecha retributiva.

En este caso no hay una clara relación entre edad y brecha porque va subiendo y bajando. No hay que olvidar que no se está contemplando los puestos de igual valor sino a todas las personas de la empresa.

En el gráfico siguiente se observa que la línea de tendencia de la brecha es descendente, es decir que, a mayor edad, menor brecha, aunque levemente.



Antigüedad

La antigüedad media de mujeres y hombres en la plantilla para las distintas escalas, así como las brechas, es la siguiente:

Brecha por escala y antigüedad	% de mujeres	BRECHAS					
		Promedio antigüedad mujeres	Promedio antigüedad hombres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	36%	11,76	9,91	3%	12%	100%	9%
ESCALA 02	0%	-	17,94	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	48%	7,84	7,14	0%	12%	-381%	6%
ESCALA 04	60%	9,89	13,01	12%	17%	12%	15%
ESCALA 06	74%	6,59	6,19	7%	19%	-833%	11%
Total general	55%	7,84	7,97	10%	26%	-126%	18%

169

La antigüedad global de los hombres es mayor que la de las mujeres en 0,13 años, si bien hay diferencias por escalas.

Donde hay mayor diferencia de edad es en la escala 04, con 3,12 años más de los hombres.

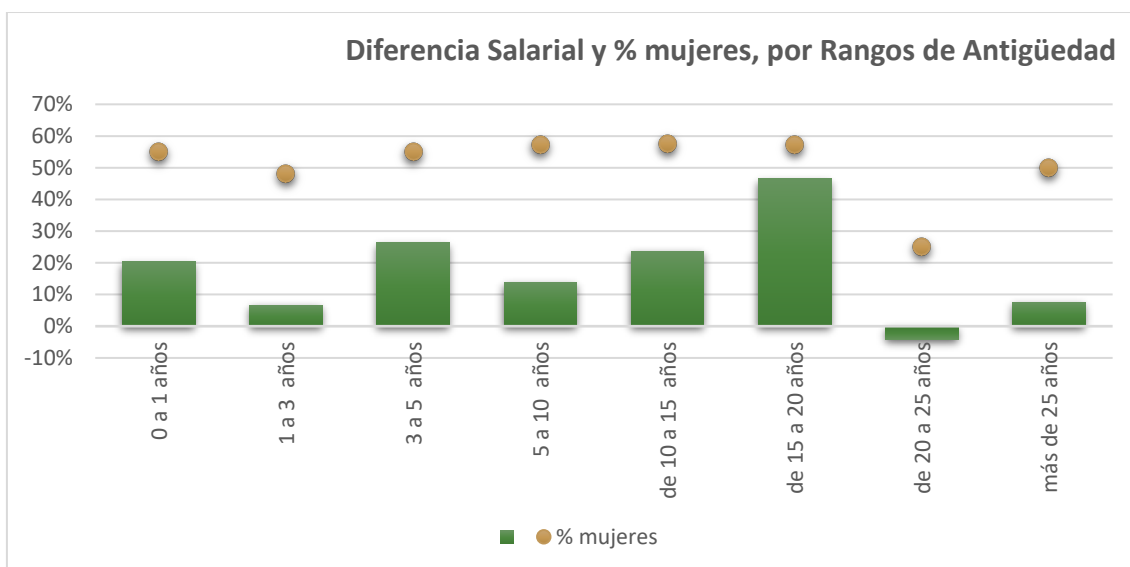
Teniendo en cuenta solo la antigüedad de las personas trabajadoras tenemos:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	55%	15%	27%	23%	20%
1 a 3 años	48%	-4%	20%	-55%	7%
3 a 5 años	55%	18%	35%	-5187%	26%
5 a 10 años	57%	8%	19%	12%	14%

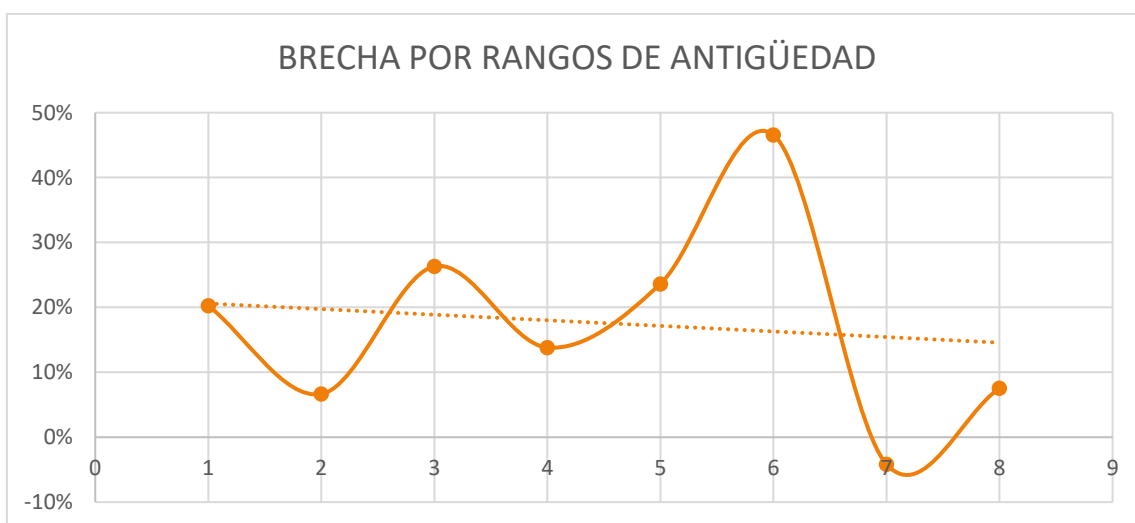
de 10 a 15 años	57%	14%	31%	-106%	24%
de 15 a 20 años	57%	22%	66%		47%
de 20 a 25 años	25%	26%	1%		-4%
más de 25 años	50%	-2%	14%		8%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

Si tomamos como referencia solo la antigüedad vemos que tampoco hay una relación directa y clara entre la mayor antigüedad y la brecha.

Tampoco se ve una clara relación entre el porcentaje de mujeres en cada rango de antigüedad con la brecha; a menor número de mujeres, no podemos afirmar que la brecha sea mayor. Gráficamente:



Pero si vemos la tendencia:



La tendencia de la brecha según antigüedad es descendente; a mayor antigüedad, menor brecha.

Tipo de contrato

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 81% y un 19%, por lo que se puede afirmar que la plantilla es estable.

El 83% de la plantilla femenina y el 79% de la plantilla masculina tienen un contrato indefinido. Por el contrario, el 17% de la plantilla femenina tiene un contrato temporal frente al 21% de la plantilla masculina. Los contratos temporales recaen en mayor proporción sobre los hombres, y de los 75 contratos temporales, el 49% son de mujeres y el 51% de hombres.

Este es el reflejo de la situación contractual de la plantilla con su distribución y concentración:

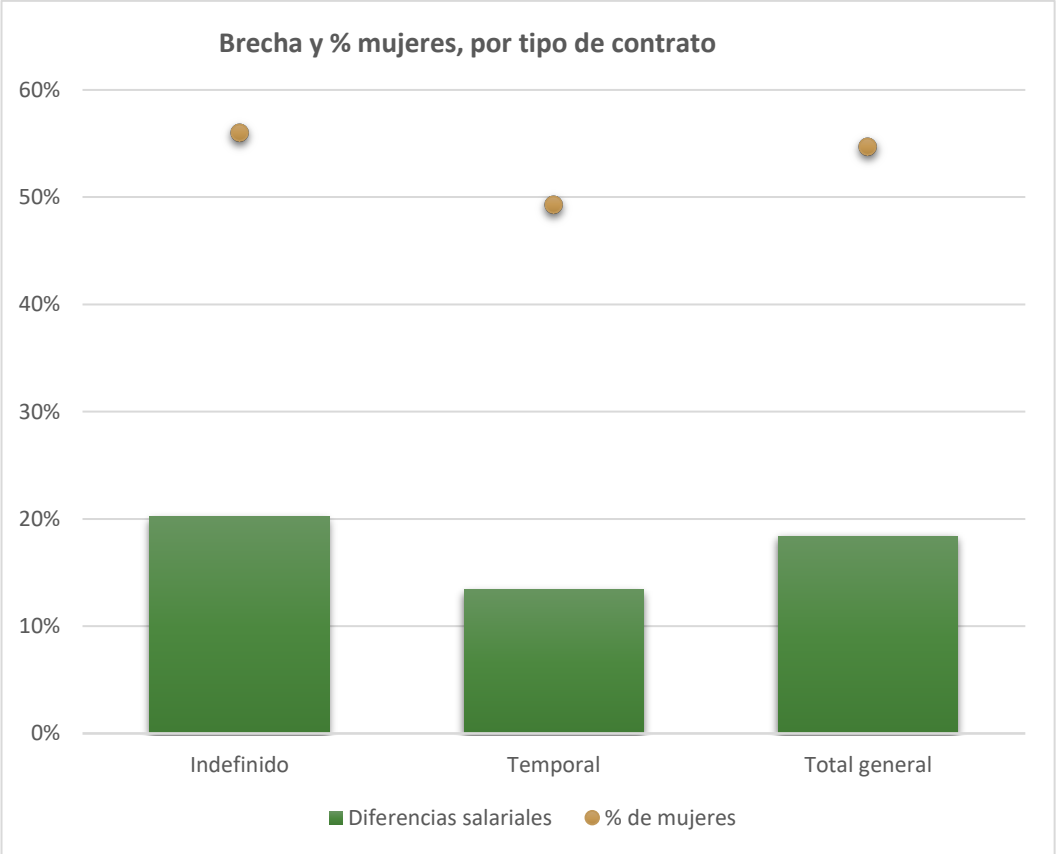
Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	178	140	318	81%	56%	44%	83%	79%
Temporal	37	38	75	19%	49%	51%	17%	21%
Total general	215	178	393	100%	55%	45%	100%	100%

Normalmente, las personas con contrato indefinido, independientemente del sexo, ganan más que las que mantienen un contrato de duración determinada. Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha salarial es mayor en los contratos temporales, aunque son brechas muy pequeñas en ambas modalidades de contrato.

Por contrato	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	56%	12%	28%	-147%	20%
Temporal	49%	3%	26%	49%	13%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

Así, en el contexto de la contratación indefinida, las mujeres ganan un 20% menos que los hombres. Entre los contratos de duración determinada esta brecha sube al 13%. La diferencia entre las brechas globales por tipos de contrato indefinido o temporal, por tanto, es de 7 puntos porcentuales.

Gráficamente la relación entre porcentaje de mujeres y brecha según tipo de contrato es la siguiente:



Tipo de jornada

El 55% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo. Cuando vemos la distribución entre las personas con contrato a tiempo parcial vemos que un 39% de ellas son mujeres frente a un 61% de hombres, porcentajes que varían en 16 puntos en relación con el porcentaje total de mujeres y hombres. Esto indica que la parcialidad recae en mayor medida sobre los hombres, tal como indica el índice de concentración; el 32% de las mujeres de la plantilla femenina tienen un contrato a tiempo parcial frente a un 61% de los hombres de la plantilla masculina.

Plantilla por jornada	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	146	69	215	55%	68%	32%	68%	39%
Parcial	69	109	178	45%	39%	61%	32%	61%
Total general	215	178	393	100%	55%	45%	100%	100%

En cuanto a la brecha, las diferencias entre las brechas de las personas con jornada completa (25%) es mucho más alta que las que tienen jornada parcial (3%).

Jornada	BRECHAS				
	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	68%	15%	35%	-46%	25%
Parcial	39%	0%	7%	-84%	3%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

Reducción de jornada por cuidado de hijos

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral sigue la tónica de la sociedad, siendo las mujeres de la empresa quienes más solicitan reducción de jornada para el cuidado de menores.

De las 393 personas de la plantilla, 203 tienen hijos e hijas (60% mujeres y 40% hombres) y solo hay una persona con reducción de jornada por guarda legal de menores, que es una mujer, por lo que en este punto no se puede hallar la brecha entre mujeres y hombres.

f. Conclusiones

Como conclusión podemos indicar que en UDIMA, la plantilla está equilibrada.

Los contratos temporales y las jornadas parciales recaen en mayor medida en los hombres, y la reducción de jornada por guarda legal de menores recae sobre las mujeres.

En este escenario, la brecha global de las retribuciones medias equiparadas es del 18%, y el mayor peso de la misma se debe a las brechas de los complementos.

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		10%	26%	-126%	18%
Hombre	178	23.343	25.251	80	48.674
Mujer	215	20.926	18.628	181	39.735

Teniendo en cuenta la retribución equiparada, que es la que se usa para hacer el estudio de las brechas, existiría una brecha global en la empresa del 18%.

Si comparamos trabajos de igual valor, sin tener en cuenta la escala 02 en la que no hay mujeres, la brecha mayor se alcanza en la Escala 04, que ocupa a un 60% de mujeres, con un 15% de brecha, seguida de la escala 06, que ocupa a un 74% de mujeres, con un 11% de brecha, la escala 01 con un 36% de mujeres y una brecha del 9%, y por último, la escala 03, que ocupa a un 48% de mujeres con un 6% de brecha.

174

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	36%	3%	12%	100%	9%
ESCALA 02	0%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	48%	0%	12%	-381%	6%
ESCALA 04	60%	12%	17%	12%	15%
ESCALA 06	74%	7%	19%	-833%	11%
Total general	55%	10%	26%	-126%	18%

Si observamos las retribuciones por cuartiles, es muy significativo que el 16% de los hombres de la plantilla masculina y el 33% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 35% de los hombres y el 17% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (17 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 18 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 50% de la plantilla masculina frente al 51% de la plantilla de mujeres.

Sin perjuicio de lo anterior, y tal y como se recoge en el diagnóstico de situación (págs. 97 y 98), las mayores diferencias retributivas se dan en el concepto salarial correspondiente a la mejora voluntaria que únicamente se aplica en personas que tienen un porcentaje de jornada de entre el 10% y el 25%, que perciben un salario fijo proporcional complementando con un variable en función del número de alumnos matriculados en cada asignatura que imparten y que en un 62,86% son hombres, lo que, en consecuencia, genera esa brecha bastante significativa (26%) a favor de estos.

Finalmente, cabe indicar que habría que procurar que la distribución entre mujeres y hombres por puestos no produzca segregación ni vertical ni horizontal.

g. Propuesta de medidas para incorporar al plan de igualdad en el área de retribución

El artículo 7 del Real Decreto 902/2020 indica que, tras obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, habrá que establecer medidas para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

175

Recomendaciones generales

- Comunicar el compromiso de la organización en la construcción de una empresa con puestos de trabajo inclusivos y diversos, con igualdad de oportunidades.
- Realización de diagnósticos regulares de modo anual para analizar las posibles brechas retributivas tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

Plan de acción recomendado

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada no sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo.

Se proponen por ello medidas de mejora con los siguientes objetivos.

Objetivos específicos

- Garantizar el derecho a la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

Medidas, indicadores, personas responsables y calendario de ejecución

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan
2. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Vigencia del Plan
3. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha global superior al 15%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	-Informes de registros retributivos	RRHH	Vigencia del Plan

h. Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva

Respecto de la auditoría retributiva, y en lo relativo a su vigencia, esta será la misma del plan de igualdad del que forma parte, sin perjuicio de que en el caso del registro retributivo el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, a salvo de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que lo integran.

VII. Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo¹⁶

a. Compromiso de UDIMA en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con los presentes protocolos, UDIMA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

177

Al adoptar estos protocolos, UDIMA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, UDIMA asume el compromiso de dar a conocer la existencia de los presentes protocolos, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en UDIMA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en estos protocolos se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, UDIMA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se

¹⁶ Los presentes protocolos se han acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, dándose cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y el RD 901/2020

dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Los protocolos serán de aplicación a las situaciones de acoso sexual y a las de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Estos protocolos dan cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

UDIMA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas

sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

b. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa UDIMA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

179

c. La tutela preventiva frente al acoso sexual

i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual

La empresa UDIMA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual que pueda manifestarse en UDIMA.

UDIMA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual genera siempre una afectación a la libertad sexual y a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de UDIMA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos UDIMA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, UDIMA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

a. Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

181

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales:
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

iii. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo

1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa UDIMA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por

razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso por razón de sexo y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de este tipo de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

2. Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

La empresa UDIMA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de sexo que pueda manifestarse en UDIMA.

UDIMA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de UDIMA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de

respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos UDIMA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de sexo, UDIMA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo

184

Constituye 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, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se atenderá a la concurrencia de una serie de factores o circunstancias:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que, con carácter general, no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona, injustificadamente y de forma reiterada.
3. No asignar tarea alguna de forma deliberada, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar, ocultar o manipular los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar reiteradamente trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
8. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

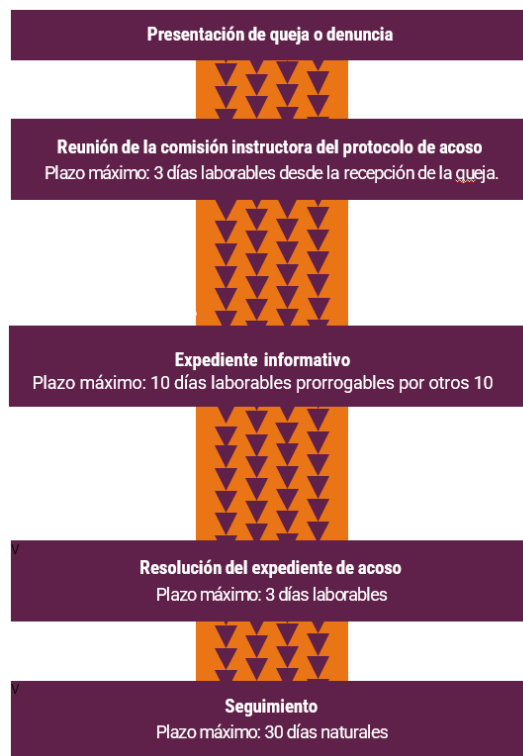
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

iv. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas¹⁷:

- Santiago Acebes Martínez (Contabilidad)
- Alba González Sagrado (Calidad)
- Josefa Tébar (Extensión Universitaria y secretaria).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

¹⁷ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por tres personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En el supuesto de que en UDIMA se configurara una representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

- Francisco David de la Peña (Vicerrector de Ordenación Académica).

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, siempre que así proceda, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En UDIMA, Santiago Acebes Martínez -quien formará parte de la comisión instructora- será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que,

conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de UDIMA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta será tratada con la mayor objetividad e imparcialidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas, garantizando en todo caso UDIMA la confidencialidad de las partes afectadas.

Las denuncias podrán formularse a través de:

- El Sistema Interno de Información existente en la empresa (canal de denuncias general) establecido por el UDIMA a efectos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, disponible en <https://www.cef.es/es/canal-interno-denuncias-grupo-educativo-CEF-UDIMA>.
- Mediante la cuenta de correo electrónico protocoloacososexual@udima.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse a través del Sistema Interno de Información existente en la empresa.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora, adoptando siempre que proceda las cautelas de anonimización. Asimismo, se enviará acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de

siete días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Para facilitar una adecuada investigación, la denuncia, en la medida de lo posible, deberá identificar y exponer con la mayor claridad y concreción el hecho o hechos objeto de esta (fecha, lugar, etc.), identificando al denunciado y en caso de que la persona informante no sea la afectada por los anteriores hechos, también se deberá facilitar su identidad. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos (se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un modelo, que figura en este protocolo, para la formalización de la denuncia o queja).

Cuando la denuncia no sea presentada por la persona o personas a quienes afecten los hechos, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con ésta.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información. No se tramitará la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán tramitadas.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, de la denuncia correspondiente por el Sistema Interno de Información (canal de denuncias), correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por cualquier otro sistema de registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3. El expediente informativo

Una vez que la comisión instructora reciba la denuncia, se dará paso al expediente informativo.

Además de lo establecido en la Política de gestión del canal de denuncias, y sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación

como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas ni tampoco constituir ninguna clase de derecho adquirido.

Durante la tramitación del procedimiento, en la medida en que lo permita la organización del trabajo, una medida a adoptar podrá ser el cambio de puesto de la persona denunciante o denunciada.

La comisión instructora realizará una investigación que se ajustará a los principios de celeridad, confidencialidad, contradicción y oralidad¹⁸.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será objeto de investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada¹⁹.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después, en función del desarrollo de la investigación, a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, asumiendo de forma previa, expresa y escrita tal compromiso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del

¹⁸ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

¹⁹ Las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevarán a cabo con pleno respeto a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a cada supuesto específico y, en particular -aunque no solo-, con lo establecido al respecto en la Ley 2/2023 de reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual.

En este sentido, las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de la persona denunciante en primer lugar, respetando en todo caso los derechos de las partes y la protección de datos de carácter personal.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de UDIMA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia

de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de investigación o instrucción deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

La dirección de UDIMA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de UDIMA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de UDIMA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

195

La dirección de UDIMA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

196

En todo caso, por parte UDIMA, se llevará un registro estadístico de las denuncias recibidas, reflejando separadamente los datos numéricos de casos considerados como acoso sexual, casos finalizados con el archivo de la denuncia o queja y casos en los que se estime la existencia de actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada pero no constitutiva de acoso sexual, así como, en su caso, el tipo de sanción impuesta a la persona responsable de los hechos.

Las personas denunciantes, así como la comisión instructora, podrán solicitar la asistencia y el asesoramiento que, en su caso, precisen por parte de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad, siendo posible contactar con estos a través de los siguientes correos electrónicos:

- igualdad@ugtspmadrid.es
- planesdeigualdad@fe.ccoo.es
- jmalvaro-madrid@feuso.es

d. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido de los presentes protocolos es de obligado cumplimiento, entrando ambos en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de UDIMA, manteniéndose vigente hasta la fecha de conclusión de la vigencia de dicho Plan.

Así mismo, los protocolos serán revisados en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integran y, en todo caso, cuando por parte de la comisión instructora o por la comisión de seguimiento del Plan se detecten carencias, insuficiencias o necesidad de su adaptación para un correcto cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los presentes procedimientos no impiden el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

e. Modelo de queja o denuncia en la empresa UDIMA

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (**INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**) frente a (**IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA**) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa UDIMA.



**Al acoso sexual
y/o por razón de
sexo**

VIII. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad y descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

a. Procesos de selección y contratación

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo cualitativo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

OBJETIVOS

1. Garantizar que el UDIMA, S.A. mantenga una política que se rija por los principios de la igualdad de trato y oportunidades en sus procesos de selección.

2. Fomentar la concurrencia de personas de ambos sexos a las ofertas de empleo. Concretamente, ante los datos facilitados por el diagnóstico, favorecer la inserción de hombres para compensar los puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

MEDIDAS

1. Descripción de manera neutra la oferta de empleo o vacante de la empresa

2. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.

3. Asegurar la recepción de curriculum vitae de personas candidatas de ambos sexos desde todas las fuentes de reclutamiento.

4. Hacer un seguimiento estadístico de las candidaturas recibidas y del resultado de la selección desagregadas por sexo.

5. Realizar la selección de personal a través de pruebas selectivas objetivas de manera preferente siempre que sea posible.
6. Priorizar, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado o del sexo no presente, en aquellos puestos en los que solo existan personas de uno de los sexos.
7. Igualmente, en esta selección se intentará priorizar la inclusión de personas con discapacidad, insistiendo especialmente hasta que se cumpla el porcentaje mínimo establecido por la normativa.
8. Aumentar los canales de difusión de las ofertas de empleo en el caso de no obtener candidaturas de ambos sexos.
9. En caso de contar con una empresa externa para la selección de personal, hacerle conocedor de la situación del puesto desde la perspectiva de género para que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado. Igualmente será de aplicación esta medida si se recurre a una ETT.
10. Incluir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en los textos e imágenes, así como en todos los documentos utilizados tanto en las convocatorias como en el proceso de selección.
11. Impartir formación en igualdad de género al personal encargado de la selección de personal para garantizar la objetividad de los procesos (dicha formación se adaptará a cada área de la empresa en función de las especificidades que cada una presente).

INDICADORES

1. Número y detalle de las ofertas de empleo formuladas con la descripción utilizada.
2. Número de vacantes publicadas en los canales internos de información.
3. Número de curriculum vitae recibidos, desagregados por sexo.
4. Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y grupos profesionales y puestos de trabajo.

5. Información sobre aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres u hombres a determinados puestos o categorías profesionales.

6. Seguimiento y comprobación periódica de las ofertas de empleo publicadas y si están redactadas en un lenguaje inclusivo no incluyen imágenes contrarias a la igualdad entre mujeres y hombres.

7. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de personas con discapacidad y número de las mismas y porcentaje mínimo establecido por la normativa.

8. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres o de hombres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas o infrarrepresentados, respectivamente.

9. Información del número de canales de difusión de las ofertas de empleo utilizados.

201

10. Información facilitada a las empresas externas de selección de personal y/o ETT respecto a que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado.

11. Número de cursos de formación en igualdad de género impartidos al personal encargado de la selección de personal

b. Formación

OBJETIVOS

1. Garantizar que la formación realizada y recibida en la empresa contiene perspectiva de género Y que sea accesible a toda la plantilla, teniendo en cuenta su opinión a la hora de diseñar las acciones formativas a tomar.

MEDIDAS

1. Realizar consultas a la plantilla para la detección de necesidades formativas, de modo que la oferta formativa se adapte a los deseos y necesidades de las personas trabajadoras.
2. Permitir a todo el personal solicitar las acciones formativas del Plan de formación anual en función de sus necesidades y aspiraciones profesionales.
3. Realizar un seguimiento anual del Plan de formación desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona.
4. Dentro del Plan de formación contemplar acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.
5. Realizar campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia.
6. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.
7. Realización de acciones formativas en relación con el lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista, especialmente dirigidas a las personas responsables de la publicidad, la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.
8. Ofrecer ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado para favorecer la mejora continua en el puesto u otras áreas de su interés.

9. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo.

10. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada. En el supuesto de que la actividad o formación deba efectuarse, necesariamente, fuera del horario laboral, el tiempo dedicado será objeto de la correspondiente compensación.

INDICADORES

1. Número de consultas efectuadas al personal para la detección de necesidades formativas.

2. Número de solicitudes de acciones formativas recibidas, en función del contenido del Plan de formación anual

3. Número de acciones formativas desarrolladas en aplicación del Plan de formación, desagregado por tipo de formación ofertada y sexo de la persona que la ha recibido.

4. Número de acciones formativas desarrolladas que estén enfocadas hacia la capacitación necesaria para la promoción.

5. Número de campañas de sensibilización, para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia, realizadas.

6. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres, desagregada por colectivo al que han ido dirigidas (plantilla en general, personal de dirección y con responsabilidad de mando, responsables de selección, contratación y promoción, integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad).

7. Número de cursos y/o acciones formativas desarrolladas en relación con el uso lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.

8. Número de ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado

9. Número de acciones formativas desglosando las realizadas en modalidad presencial y on-line, así como horario de desarrollo de la actividad formativa.

c. Promoción

OBJETIVOS

1. Garantizar que la promoción interna funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de igualdad.

MEDIDAS

1. Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.

2. Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos.

3. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.

4. En la medida de lo posible, el procedimiento de promociones tendrá en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que suponga un freno a la promoción profesional de las personas con responsabilidades familiares

5. Velar porque dentro del Plan de formación se contemplen acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.

INDICADORES

1. Número de participantes en procesos de promoción desagregadas con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría, así como la misma información relativa a las personas que hubieran finalmente promocionado.

2. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad impartidas a los/las responsables de selección, contratación y promoción.

3. Número de vacantes publicadas

4. Número de personas con responsabilidades familiares que han participado en los procesos de promoción y resultado obtenido.

205

5. Contenido del Plan de formación en relación con la capacitación del personal de cara a la promoción.

d. Condiciones de trabajo y retribuciones

OBJETIVOS

1. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

MEDIDAS

1. Informar a la plantilla del derecho de acceso al registro retributivo anual con las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones

promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en función de la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación o de las agrupaciones de puestos de igual valor.

2. Describir los distintos conceptos retributivos abonados por UDIMA y las reglas para su reconocimiento o aplicación, difundiendo dicha información entre la plantilla.

3. Revisar los procedimientos de asignación de primas/incentivos y variables así como de gratificaciones extraordinarias, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.

4. Impartir formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de los complementos retributivos.

5. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría

INDICADORES

1. Número de acciones de información a la plantilla efectuadas en relación con el registro retributivo.

2. Número de acciones de información a la plantilla efectuadas en relación con los distintos conceptos retributivos abonados por UDIMA.

3. Procedimientos establecidos para la asignación de primas/incentivos y variables, así como de gratificaciones extraordinarias, conforme a criterios objetivos.

4. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad impartidas a los/las responsables de asignación de los complementos retributivos.

5. Grado de ejecución de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría

e. Conciliación y corresponsabilidad.

OBJETIVOS

1. Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y en todos los momentos de su vida profesional, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.

MEDIDAS

1. Dar a conocer los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley -y específicamente los derivados del Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio- así como las medidas de conciliación adicionales disponibles en la compañía a través de los canales habituales de comunicación interna.

2. Realizar un seguimiento anual del disfrute de medidas de conciliación y permisos retribuidos con los datos desagregados por sexo.

3. Dar prioridad al cambio de contratos de tiempo parcial a jornada completa ante una nueva vacante o necesidad de cobertura de puesto de trabajo de la misma categoría y funciones, atendiendo siempre a los intereses manifestados por la persona trabajadora.

4. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo.

5. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada. En el supuesto de que la actividad o formación deba efectuarse, necesariamente, fuera del horario laboral, el tiempo dedicado será objeto de la correspondiente compensación.

6. Revisar anualmente la organización de los horarios e intentar ofrecer flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos cuando sea posible.

7. Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla.

8. El permiso de duración no superior a ocho semanas previsto en el artículo 48.bis apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año y hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, podrá solicitarse y disfrutarse por los días naturales concretos precisos sin necesidad de ajustar la petición a semanas completas.

INDICADORES

1. Número de acciones de información a la plantilla efectuadas en relación con los derechos y medidas de conciliación existentes (tanto los generales de la norma con las aplicables en la empresa).

2. Número de medidas de conciliación y permisos retribuidos disfrutados en el año, con los datos desagregados por sexo.

3. Número de solicitudes recibidas para la conversión de contratos a tiempo parcial en indefinidos y número de conversiones producidas, con los datos desagregados por sexo.

4. Número de reuniones y acciones formativas, así como horario de su desarrollo.

5. Medidas ofrecidas anualmente en materia de flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos.

6. Número de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla que han sido impartidos.

7. Número de permisos parentales del artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores y períodos de disfrute solicitados y concedidos.

f. Acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS

1. Asegurar que se disfrute en la empresa de un entorno laboral libre de violencia sexual, donde prevalezca el respeto a la dignidad, el honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación con comportamientos de índole sexual.

MEDIDAS

1. Dar difusión al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción, así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.

3. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora

INDICADORES

1. Número de medidas de difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo realizadas.

2. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres, desagregada por colectivo al que han ido dirigidas (plantilla en general, personal de dirección y con responsabilidad de mando, responsables de selección, contratación y promoción, integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad).

3. Información anual de carácter estadístico sobre la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo realizadas, y propuestas de mejora formuladas por la comisión de investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

g. Comunicación y sensibilización.

OBJETIVOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la difusión y el conocimiento del plan de igualdad, favorecer la participación de la plantilla en la construcción de una cultura corporativa basada en la igualdad.

210

MEDIDAS

1. Poner a disposición de la plantilla el plan de igualdad mediante los canales de información interna.
2. Crear un buzón de sugerencias (físico o virtual) en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para aportaciones en relación con la implantación del plan de igualdad.
3. Incluir en la página web y en las redes corporativas un espacio dedicado a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para colgar la información relativa a la implantación del plan de igualdad y la aprobación de

los Protocolos aprobados en su negociación (acoso sexual y por razón de sexo, ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género).

INDICADORES

1. Número de medidas de difusión del Plan de Igualdad realizadas.
2. Número de sugerencias y aportaciones recibidas en el buzón en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para la implantación del plan de igualdad.
3. Espacio dedicado en el Portal (intranet) a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres e información disponible en materia de implantación del plan de igualdad y aprobación de los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

h. Seguridad y salud laboral

211

OBJETIVOS

1. Garantizar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDAS

1. Elaborar un Protocolo para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural que incluya el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo. (art. 26 LPRL).
2. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, teniendo en cuenta el impacto de la doble jornada (trabajo y hogar), y con especial atención a la situación de teletrabajo.
3. Hacer un seguimiento anual de las bajas con perspectiva de género.

4. Comprobar la actualización de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a lo que establece el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022 en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales concurrentes.

INDICADORES

1. Protocolo/s existentes para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural y listado de puestos de trabajo exentos de riesgo.

2. Evaluaciones realizadas de riesgos psicosociales con perspectiva de género, atendiendo al posible impacto de la doble jornada, y con especial atención a la situación de teletrabajo.

3. Informe anual de seguimiento de las bajas, con desagregación de los datos por género.

4. Actualizaciones efectuadas de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales.

212

i. Violencia de género

OBJETIVOS

1. Favorecer y garantizar protección y cobertura de necesidades a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS

1. Difundir la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

2. Valorar y, en su caso, conceder en función del caso concreto, mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3. Hacer público el compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.

4. Dotación por parte de UDIMA de un fondo de 1.500 euros brutos para ayuda a las víctimas de violencia de género. Dicho fondo se repondrá por la Empresa en el ejercicio siguiente a aquél en el que se haya producido su aplicación. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad aprobará un reglamento de concesión de las ayudas con los criterios que correspondan para el reconocimiento del derecho al percibo, prioridad en caso de coincidencia de solicitudes y demás cuestiones que procedan.

INDICADORES

1. Acciones de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizadas.

213

2. Mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género concedidas.

3. Acciones efectuadas de difusión del compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.

4. Actualizaciones efectuadas de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales.

5. Número de ayudas a víctimas de violencia concedidas.

IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

El Plan de Igualdad será de aplicación inmediata, una vez este sea aprobado.

Los medios y recursos materiales para la implantación de estas medidas serán proporcionados por la propia Empresa, salvo en las acciones de carácter formativo en las que se recurrirá a la colaboración de empresas formadoras especializadas.

Respecto medios humanos, corresponderá a la Dirección de UDIMA la designación de las personas encargadas de la ejecución o supervisión de cada medida. Sin perjuicio de lo anterior, D^a. Aránzazu de las Heras García y D. Daniel Garrido Vinuesa asumirán la coordinación de todas las medidas implantadas y el seguimiento del grado de ejecución de cada medida, correspondiéndoles la responsabilidad final del cumplimiento de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

214

Para la aplicación de las medidas previstas en el Presente Plan se establece el siguiente calendario de implantación:

1. Procesos de selección y contratación

Nº DE MEDIDA	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
1. Descripción de manera neutra la oferta de empleo o vacante de la empresa	En cada oferta a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
2. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.	En cada publicación a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.

3. Asegurar la recepción de curriculum vitae de personas candidatas de ambos sexos desde todas las fuentes de reclutamiento.	En cada publicación a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
4. Hacer un seguimiento estadístico de las candidaturas recibidas y del resultado de la selección desagregadas por sexo.	En cada oferta a partir del momento de implantación del plan se tomarán los datos para hacer un análisis estadístico al final del año
5. Realizar la selección de personal a través de pruebas selectivas objetivas de manera preferente siempre que sea posible.	En cada oferta a partir del momento de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
6. Priorizar, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado o del sexo no presente, en aquellos puestos en los que solo existan personas de uno de los sexos.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
7. Igualmente, en esta selección se intentará priorizar la inclusión de personas con discapacidad, insistiendo especialmente hasta que se cumpla el porcentaje mínimo establecido por la normativa.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
8. Aumentar los canales de difusión de las ofertas de empleo en el caso de no obtener candidaturas de ambos sexos.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
9. En caso de contar con una empresa externa para la selección de personal, hacerle conocedor de la situación del puesto desde la perspectiva de género para que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado. Igualmente será de aplicación esta medida si se recurre a una ETT.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
10. Incluir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en los textos e imágenes, así como en todos los documentos utilizados tanto en las convocatorias como en el proceso de selección.	En toda la documentación nueva a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia. Para la ya existente se revisará en el primer semestre
11. Impartir formación en igualdad de género al personal encargado de la selección de personal para garantizar la objetividad de los procesos (dicha formación se adaptará a cada área de la empresa en función de las especificidades que cada una presente).	En el primer trimestre de cada año a partir de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.

2. Formación

1. Realizar consultas a la plantilla para la detección de necesidades formativas, de modo que la oferta formativa se adapte a los deseos y necesidades de las personas trabajadoras.	En el primer trimestre a partir de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
2. Permitir a todo el personal solicitar las acciones formativas del Plan de formación anual en función de sus necesidades y aspiraciones profesionales.	En cada acción formativa se dará publicidad, así como que se habilitará la opción de acceso a todo el personal
3. Realizar un seguimiento anual del Plan de formación desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona.	Evaluación en el mes de diciembre de cada año tras la implantación del Plan de Igualdad.
4. Dentro del Plan de formación contemplar acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.	En cada plan de formación presentado.
5. Realizar campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia.	Al menos una acción al trimestre tras la implantación del Plan de Igualdad
6. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.	Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.
7. Realización de acciones formativas en relación con el lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista, especialmente dirigidas a las personas responsables de la publicidad, la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.	Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.
8. Ofrecer ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado para favorecer la mejora continua en el puesto u otras áreas de su interés.	Al inicio de cada campaña comercial.

9. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo.	Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.
10. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.

3. Promoción

1. Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.	Una vez al año en el mes de diciembre
2. Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos.	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan
3. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.	En cada una de las vacantes
4. En la medida de lo posible, el procedimiento de promociones tendrá en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que suponga un freno a la promoción profesional de las personas con responsabilidades familiares	En cada una de las promociones
5. Velar porque dentro del Plan de formación se contemplen acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.	En cada una de las acciones formativas

4. Condiciones de trabajo

<p>1. Informar a la plantilla del derecho de acceso al registro retributivo anual con las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en función de la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación o de las agrupaciones de puestos de igual valor.</p>	<p>En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan</p>
<p>2. Revisar los procedimientos de asignación de primas/incentivos y variables así como de gratificaciones extraordinarias, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.</p>	<p>En el segundo trimestre de 2024, tras la implantación del plan</p>
<p>3. Impartir formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de los complementos retributivos.</p>	<p>En el primer trimestre del año 2024.</p>
<p>4. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría, que en este momento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas. b) Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo. c) Clasificar los actuales complementos que contempla la 	<p>En el mes de diciembre de 2024 se realizará la evaluación del grado de ejecución de estas medidas, siendo las acciones a llevar a cabo en el primer semestre las indicadas en los apartados a), b) y c), y en el segundo trimestre las correspondientes a los apartados d) a f).</p>

<p>vigente estructura salarial: que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.</p> <p>d) Actualizar las valoraciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y diferenciando las posiciones de docente y docente-investigador.</p> <p>e) Revisar la valoración de puestos de trabajo para compensar puntuación en puestos feminizados respecto a puestos masculinizados.</p> <p>f) Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales relacionadas con la calidad / cantidad del trabajo.</p>	
---	--

5. Conciliación y corresponsabilidad

<p>1. Dar a conocer los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación adicionales disponibles en la compañía a través de los canales habituales de comunicación interna.</p>	<p>En el primer trimestre del año 2024.</p>
<p>2. Realizar un seguimiento anual del disfrute de medidas de conciliación y permisos retribuidos con los datos desagregados por sexo.</p>	<p>En el mes de diciembre de cada ejercicio.</p>
<p>3. Dar prioridad al cambio de contratos de tiempo parcial a jornada completa ante una nueva vacante o necesidad de cobertura de puesto de trabajo de la misma categoría y funciones, atendiendo siempre a los</p>	<p>Ante cada nueva necesidad de contratación y durante la vigencia Plan de Igualdad.</p>

intereses manifestados por la persona trabajadora.	
4. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	Analizarlo en cada una de las acciones formativas que se lleven a cabo
5. Revisar anualmente la organización de los horarios e intentar ofrecer flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos cuando sea posible.	En el mes de diciembre de cada año para informar a la plantilla en el mes de enero del siguiente año.
6. Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla.	En el primer trimestre de 2024.
7. Permiso de duración no superior a ocho semanas previsto en el artículo 48.bis apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores que se podrá solicitar y disfrutar por días naturales concretos sin necesidad de ajustar la petición a semanas completas.	En el mes en que entre en vigor el Plan de Igualdad.

6. Acoso sexual y por razón de sexo

1. Dar difusión al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	En el mes en que entre en vigor el Plan de Igualdad.
2. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción, así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.	En el primer trimestre del año 2024.
3. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora	Dos veces al año, en el mes de julio y en el mes de diciembre.

7. Comunicación y sensibilización

1. Poner a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad mediante los canales de información interna.	A partir del momento de su entrada en vigor.
2. Crear un buzón de sugerencias (físico o virtual) en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para aportaciones en relación con la implantación del plan de igualdad.	En el primer trimestre de 2024.
3. Incluir en la página web y en las redes corporativas un espacio dedicado a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para colgar la información relativa a la implantación del plan de igualdad y la aprobación de los Protocolos aprobados en su negociación (acoso sexual y por razón de sexo, ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género).	En el segundo trimestre de 2024.

221

8. Seguridad y salud laboral

1. Elaborar un Protocolo para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural que incluya el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo. (art. 26 LPRL).	En el primer trimestre de 2024.
2. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, teniendo en cuenta el impacto de la doble jornada (trabajo y hogar), y con especial atención a la situación de teletrabajo.	En el segundo trimestre del año 2024.
3. Hacer un seguimiento anual de las bajas con perspectiva de género.	En el mes de diciembre de cada año.
4. Comprobar la actualización de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a lo que establece el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022 en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales concurrentes.	En el primer trimestre de cada año.

9. Violencia de género

1. Difundir la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	En el primer trimestre de cada año.
2. Valorar y, en su caso, conceder en función del caso concreto, mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	En cada caso concreto que se plantee y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Hacer público el compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.	En el primer trimestre de cada año.
4. Dotación por parte de UDIMA de un fondo de 1.500 euros brutos para ayuda a las víctimas de violencia de género	A partir del momento de su entrada en vigor y durante toda su vigencia.

El seguimiento y evaluación de la implantación y adecuación de las medidas establecidas se efectuará por la Comisión de seguimiento conforme a los indicado en los siguientes apartados.

222

X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene una especial importancia de cara al cumplimiento de los objetivos de la LOIEHM, por lo que no debe considerarse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial del Plan y se realizará en paralelo con su ejecución.

A través este seguimiento se realizará un control y verificación de que la ejecución de las medidas adoptadas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, se podrán detectar posibles desajustes dando la posibilidad de adoptar medidas que corrijan las situaciones de desviación, ineficacia o insuficiencia del Plan.

Con tal finalidad, se establece la realización de un seguimiento y evaluación puntual de cada actuación desarrollada, así como un seguimiento y evaluación de las actuaciones planificadas y desarrolladas en cada trimestre.

El seguimiento o revisión y evaluación global del estado de implementación del Plan se efectuará cada seis meses. Esta revisión periódica servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarios del programa de actuaciones previsto y del Plan de Igualdad en su conjunto. Asimismo, se efectuará una revisión final del Plan en diciembre de 2027.

XI. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 6 miembros: dos por la parte social y dos por parte de la empresa.

Por la representación de la empresa:

- Aránzazu de las Heras García
- Eugenio Lanzadera Arencibia
- Gonzalo Núñez Sarompas

223

Por la parte social:

- M^a Oliva García de Paz
- Luis Batuecas González
- Juan Manuel Álvaro Piñero

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, las partes integrantes de la comisión podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de UDIMA o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno. La parte

legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de quince días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en la correspondiente acta.

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- La primera función de la Comisión de Seguimiento será la realización del cronograma de actuación del Plan de Igualdad, donde se definirá los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo del Plan (Art 8 del RD 901/2020). Este cronograma servirá para el seguimiento y control de las acciones y medidas del Plan durante su vigencia.
- Acordar con la Dirección de UDIMA el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada semestralmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por UDIMA, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.
- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Realizar el informe final al término de la vigencia del Plan.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

a. Funcionamiento de la comisión de seguimiento

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de quince días.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán telemáticas o videoconferencias, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones presenciales) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el trascurso de la vigencia del plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

b. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

XII. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

En todo caso, el Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados XI y XII.

b) 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.

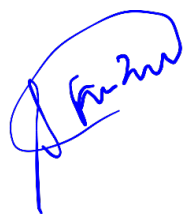
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de UDIMA.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de UDIMA, 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.

e) Cuando una resolución judicial condene a UDIMA 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas 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 Acuerdo de 11 de julio de 2018 del sistema de solución autónoma de la Comunidad de Madrid.

En Madrid, a 13 de diciembre de 2023.



Aránzazu de las Heras García



Mª Oliva García de Paz



Eugenio Lanzadera Arencibia



Luis Batuecas González



Gonzalo Núñez Sarompas



Juan Manuel Álvaro Piñero

XIII. Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva

Herramienta de Valoración de Puestos **VERSIÓN AMPLIADA**

Razón Social: [Definición Subfactores "Otros"](#)

Fecha de Referencia:

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los niveles de los subfactores «otros»

Listado de Puestos **Listado Puestos Valorados** **Distribución de Puestos** **Mapa de Puestos**

Gráficos:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO **PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR** **CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO Y FACTORES POR SEXO** **AGRUPACIONES POR SEXO**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	Docente	Técnico	Investigador	Director Centro	Director Dpto.	Docente	Administrativo	Bibliotecario	Catedrático	Comercial	Coordinadora	Decano Facultad	Decano Facultad	Decano Facultad	Decano Facultad	Decano Facultad	Director Acceso	Director Ade y	Director Centro	Director Coordinadora	Director Dpto.	Director Dpto.	Director Dpto.	
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE	72	48	48	72	72	72	48	48	96	48	72	96	96	96	96	96	72	72	72	72	72	72	72	72
A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A.2.2) Movimientos repetitivos	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A.2.3) Esfuerzo visual	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
A.2.4) Esfuerzo auditivo	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
A.3) ESFUERZO MENTAL	27	20	20	20	20	27	20	20	27	20	20	27	27	27	27	27	20	20	20	20	20	20	20	20
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	20	13	13	20	20	20	13	13	20	13	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
A.5.1) Responsabilidad de organización y coor	20	5	5	10	10	20	5	5	20	5	10	20	20	20	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10
A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resul	10	0	0	10	10	10	0	0	15	0	10	15	15	15	15	15	10	10	10	10	10	10	10	10
A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de la	23	0	0	15	15	23	0	0	23	0	15	23	23	23	23	23	15	15	15	15	15	15	15	15
A.6.2) Responsabilidad económica	5	0	0	10	10	5	0	0	14	0	10	14	14	14	14	14	10	10	10	10	10	10	10	10
A.6.3) Responsabilidad sobre información conf	13	7	7	13	13	13	7	7	20	7	13	20	20	20	20	20	13	13	13	13	13	13	13	13
A.7) AUTONOMÍA	38	19	19	38	38	38	19	19	57	19	38	57	57	57	57	57	38	38	38	38	38	38	38	38
A.8) OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B.1) ENSEÑANZA REGLADA	171	86	171	171	171	171	86	86	200	86	171	200	200	200	200	200	171	171	171	171	171	171	171	171
C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y m	11	6	6	11	11	11	6	6	17	6	11	17	17	17	17	17	11	11	11	11	11	11	11	11
C.1.2) Competencias digitales	11	6	6	11	11	11	6	6	11	6	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
C.1.3) Gestión de la diversidad	8	4	4	8	8	8	4	4	8	4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extr	4	0	0	0	0	4	0	0	8	0	8	8	8	8	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0
C.1.5) Formación no reglada	13	7	13	13	13	13	7	7	13	7	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
C.1.6) Experiencia	9	5	5	9	9	9	5	5	11	5	9	11	11	11	11	11	9	9	9	9	9	9	9	9
C.1.7) Actualización de conocimientos	11	6	11	17	17	11	6	6	17	6	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C.2.1) Destreza	5	5	5	0	0	5	5	5	16	5	0	16	16	16	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0
C.2.2) Minuciosidad	5	5	10	10	10	5	5	5	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
C.2.3) Aptitudes sensoriales	5	5	5	0	0	5	5	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C.2.4) Capacidad para plantear ideas y solucio	5	10	16	10	10	5	10	10	16	10	10	16	16	16	16	16	10	10	10	10	10	10	10	10
C.3.1) Capacidad comunicativa	22	15	15	15	15	22	15	15	22	15	15	22	22	22	22	22	15	15	15	15	15	15	15	15
C.3.2) Capacidad emocional	13	6	6	13	13	13	6	6	19	6	13	19	19	19	19	19	13	13	13	13	13	13	13	13
C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	15	7	7	15	15	15	7	7	22	7	15	22	22	22	22	22	15	15	15	15	15	15	15	15
C.4) OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D.1.1) Condiciones físicas	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
D.1.2) Condiciones psicosociales	18	9	9	9	9	18	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D.2.2) Desplazamientos y viajes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D.3) OTROS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	576	318	426	543	543	576	318	318	713	318	543	713	713	713	713	713	543	543	543	543	543	543	543	543
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	235	123	123	217	217	235	123	123	300	123	217	300	300	300	300	300	217	217	217	217	217	217	217	217
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	171	86	171	171	171	171	86	86	200	86	171	200	200	200	200	200	171	171	171	171	171	171	171	171
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORM	137	86	108	132	132	137	86	86	189	86	132	189	189	189	189	189	132	132	132	132	132	132	132	132
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ES	32	23	23	23	23	32	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
	576	318	426	543	543	576	318	318	713	318	543	713	713	713	713	713	543	543	543	543	543	543	543	543

46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Director	Director	Director	Director	Director	Director	Director	Director	Docente	Gerente	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Jefe	Orientad	Presiden	Program	68	69	70
Máster	Máster	Máster	Máster	Máster	Máster	Máster	Pruebas			Estudios	Estudios	Estudios	Estudios	estudios	estudios	estudios	Estudios	Manteni	or	te	ador	Rectora	Respos	Respos
																							able	able
72	72	72	72	72	72	72	72	72	96	72	72	72	72	72	72	72	72	48	48	96	48	96	72	72
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
20	20	20	20	20	20	20	20	27	27	20	20	20	20	20	20	20	20	7	20	27	20	27	20	20
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	7	13	20	13	20	20	20
10	10	10	10	10	10	10	10	20	20	10	10	10	10	10	10	10	10	15	5	20	5	20	10	10
10	10	10	10	10	10	10	10	10	15	10	10	10	10	10	10	10	10	0	15	0	15	0	15	10
15	15	15	15	15	15	15	15	23	23	15	15	15	15	15	15	15	15	0	0	23	0	23	15	15
10	10	10	10	10	10	10	10	5	14	10	10	10	10	10	10	10	10	5	0	14	0	14	10	10
13	13	13	13	13	13	13	13	13	20	13	13	13	13	13	13	13	13	7	7	20	7	20	13	13
38	38	38	38	38	38	38	38	38	57	38	38	38	38	38	38	38	38	38	19	57	19	57	38	38
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	86	86	200	86	200	171	171
11	11	11	11	11	11	11	11	11	17	11	11	11	11	11	11	11	11	11	6	17	6	17	11	11
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	6	11	6	11	11	11
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4	4	8	4	8	8	8
0	0	16	0	0	0	0	0	4	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	0	0
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	7	7	13	7	13	13	13
9	9	9	9	9	9	9	9	9	11	9	9	9	9	9	9	9	9	7	5	11	5	11	9	9
17	17	17	17	17	17	17	17	11	17	17	17	17	17	17	17	17	17	0	6	17	6	17	17	17
0	0	0	0	0	0	0	0	5	16	0	0	0	0	0	0	0	5	5	16	5	16	0	0	
10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	10	5	10	10	10
0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	0	0	0	0
10	10	10	10	10	10	10	10	5	16	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	16	10	16	10	10
15	15	15	15	15	15	15	15	22	22	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	22	15	22	15	15
13	13	13	13	13	13	13	13	13	19	13	13	13	13	13	13	13	13	6	6	19	6	19	13	13
15	15	15	15	15	15	15	15	15	22	15	15	15	15	15	15	15	15	15	7	22	7	22	15	15
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	18	9	9	9	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	18	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
543	543	559	543	543	543	543	543	576	684	543	543	543	543	543	543	543	543	364	318	713	318	713	543	543
217	217	217	217	217	217	217	217	235	300	217	217	217	217	217	217	217	217	145	123	300	123	300	217	217
171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	86	86	200	86	200	171	171
132	132	147	132	132	132	132	132	137	189	132	132	132	132	132	132	132	132	101	86	189	86	189	132	132
23	23	23	23	23	23	23	23	32	23	23	23	23	23	23	23	23	23	32	23	23	23	23	23	23
543	543	559	543	543	543	543	543	576	684	543	543	543	543	543	543	543	543	364	318	713	318	713	543	543

71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
Secretar io	Subdirec tor	Técnico Administ	Técnico Calidad	Técnico Comunic de	Técnico de	Técnico Financie	Técnico Informáti	Técnico Innovaci	Técnico Marketin	Técnico Plato	Vicedec ano	Vicerrec tor
96	72	48	48	48	48	48	48	48	48	48	96	96
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	27	27
20	20	13	13	13	13	13	13	13	13	13	20	20
20	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20
15	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	15
23	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	23
14	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	14
20	13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	20	20
57	38	19	19	19	19	19	19	19	19	19	57	57
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
171	171	86	86	86	86	86	86	86	86	86	200	200
17	11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	17	17
11	11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	11	11
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
13	13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	13	13
11	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	11	11
17	17	6	6	6	6	6	6	6	6	6	17	17
16	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16	16
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10
0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0
16	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	16	16
22	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	22	22
19	13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	19	19
22	15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	22	22
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
684	543	318	318	318	318	318	318	318	318	318	713	713
300	217	123	123	123	123	123	123	123	123	123	300	300
171	171	86	86	86	86	86	86	86	86	86	200	200
189	132	86	86	86	86	86	86	86	86	86	189	189
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
684	543	318	318	318	318	318	318	318	318	318	713	713

Agrupaciones	Puesto + Puntos
● Agrupación 9	Catedrático(713) Decano Facultad C.C. Técnicas(713) Decano Facultad CC Económicas(713) Decano Facultad CC Jurídicas(713) Decano Facultad CC Salud(713) Decano Facultad CC Sociales(713) Programador(713) Vicedecano Facultad CC Salud(713) Vicerrector(713)
● Agrupación 8	Jefe Estudios área financiera(684) Secretario General(684)
● Agrupación 7	Docente(576) Director Máster Dirección Centros Educativos(559) Director Máster Formación Profesorado(559) Gerente(576)
● Agrupación 6	Director Centro(543) Director Dpto. RRHH(543) Coordinadora Dpto. Gestión Académica(543) Director Acceso Profesión Docente F.P.(543) Director Ade y Económicas(543) Director Coordinadores WEB(543) Director Dpto. Calidad(543) Director Dpto. CC. Trabajo(543) Director Dpto. Comunicación(543) Director Dpto. Criminología(543) Director Dpto. Derecho(543) Director Dpto. Distancia(543) Director Dpto. Doctorado(543) Director Dpto. Grado Marketing(543) Director Dpto. Historia(543) Director Dpto. Informática(543) Director Dpto. Ingeniería Informática(543) Director Dpto. Ingeniería Organización Industrial(543) Director Dpto. Ingeniería Telecomunicaciones(543) Director Dpto. Innovación(543) Director Dpto. Magisterio Educación Infantil(543) Director Dpto. Magisterio Educación Primaria(543)

- Agrupación 5
- Agrupación 4

Director Dpto. Psicología(543) Director Dpto. Turismo(543) Director Dpto. Periodismo y Publicidad(543) Director Máster Análisis e Investigación Criminal(543) Director Máster Bilingüe(543) Director Máster Educación Inclusiva(543) Director Máster Elearning(543) Director Máster Energías Renovables(543) Director Máster Español para Extranjeros(543) Director Máster Psicología Gral. Sanitaria(543) Director Máster Psicopedagogía(543) Director Máster tecnología educativa(543) Director Pruebas Acceso Mayores 25 y 45(543) Docente(543) Jefe Estudios área fiscal(543) Jefe Estudios área laboral(543) Jefe Estudios área marketing(543) Jefe estudios área prevención on line(543) Jefe estudios área RRHH on line(543) Jefe estudios área tributación on line(543) Jefe Estudios(543) Jefe Mantenimiento(543) Responsable Biblioteca(543) Responsable Convalidaciones(543) Subdirector Financiero(543) Investigador(426) Técnico Administrativo(318) Administrativo(318) Bibliotecario(318) Comercial(318) Orientador Profesional(364) Presidente(318) Rectora(318) Técnico Calidad(318) Técnico Comunicación(318) Técnico de Soporte(318) Técnico Financiero(318) Técnico Informática(318) Técnico Innovación(318) Técnico Marketing(318) Técnico Plato(318)
--

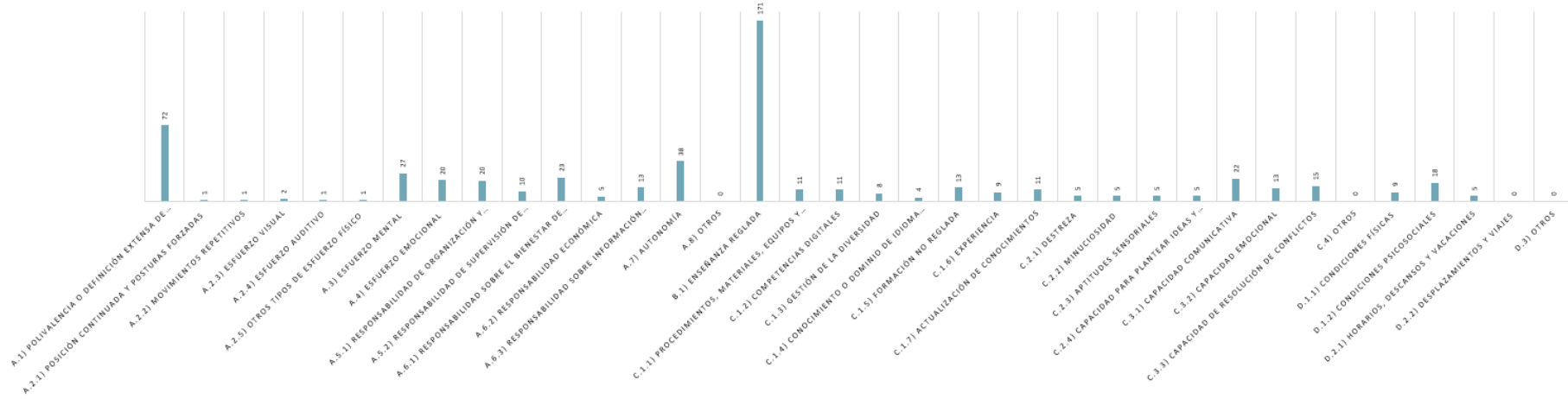
Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Docente	235	171	137	32	576 Puntos

Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



XIV. Anexo derechos laborales de las víctimas de violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE de 29 de diciembre) consagra y garantiza, a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, con la finalidad de que puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral.

- Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- Reducción de jornada laboral con proporcional reducción del salario.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.

- Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora. La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima, o en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.
- Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.