

# PLAN DE IGUALDAD

UNIR

**unir** LA UNIVERSIDAD  
EN INTERNET

2022 – 2026

Logroño, 14 de diciembre de 2022



## Contenido

<b>1. CONTEXTO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. SOBRE EMPRESA UNIR: ACTIVIDAD</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3. COMPROMISO UNIR CON LA IGUALDAD</b> .....	<b>4</b>
<b>2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b> .....	<b>6</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD</b> .....	<b>7</b>
<b>4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>11</b>
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD</b> .....	<b>12</b>
<b>6. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>22</b>
<b>6.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO</b> .....	<b>22</b>
<b>6.2. PLAZOS DE REVISIÓN</b> .....	<b>22</b>
<b>6.3. ÓRGANO DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO</b> .....	<b>22</b>
<b>6.4. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> .....	<b>23</b>
<b>7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>24</b>
<b>8. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>25</b>
ANEXO I. FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	26
ANEXO II. MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	27
ANEXO III. MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DEL PLAN .....	28

## 1. CONTEXTO

---

### 1.1. Partes que conciertan el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido concertado por la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** que se ha constituido en la **Universidad Internacional de La Rioja** (en adelante, "**UNIR**"). La citada Comisión está compuesta por un total de 6 personas, contando las **partes** con la legitimidad necesaria para ello, a tenor de lo dispuesto en el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro:

- Por la parte empresarial:
  - Natalia Alvarez Díaz
  - Virginia Díaz de Cerio Losada
  - Berta Garcia Gomez
- Por la parte social:
  - Adoración Merino Arribas
  - Beltrán Ibañez Fernandez
  - Maria Paz Sanz Díaz

Dicha Comisión ha contado con el apoyo de **Peoplematters** como firma de consultoría de gestión de personas en la elaboración del presente Plan de Igualdad.

### 1.2. Sobre Empresa UNIR: actividad

La Universidad Internacional de La Rioja en adelante **UNIR**, es la universidad privada líder en educación online en España, con sede en Logroño.

Su principal objetivo es proporcionar a sus alumnos la mejor oferta de educación superior online, buscando satisfacer una necesidad formativa de la sociedad. **UNIR** asume sus compromisos en diversas universidades tanto a nivel nacional como internacional, fundamentalmente en países latinoamericanos como México, Colombia, Ecuador y Perú.

A finales de 2021 contaba con más de 45.000 alumnos, de los cuales más de 12.000 son internacionales. Dentro de su oferta formativa, **UNIR** dispone de numerosas modalidades de estudios superiores en diversas disciplinas, así como con la Escuela de Doctorados y de Idiomas.

Gracias a su modelo de negocio, la **UNIR** se encuentra en constante evolución, buscando la mejora continua mediante el uso de nuevas tecnologías y una metodología única de aprendizaje acorde al nuevo contexto social y tecnológico.

### 1.3. Compromiso UNIR con la igualdad

En **UNIR** trabajamos en la consolidación de un comportamiento profesional, ético y responsable, respetando el cumplimiento de la legislación vigente por parte de **UNIR** y de sus colaboradores.

Todo ello, a través de políticas activas que protejan unas condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las personas de la Compañía, sumando diferentes perspectivas que nos permiten multiplicar oportunidades y alcanzar mejores resultados.

Tenemos un firme compromiso por implicar a nuestros profesionales y colaboradores, siempre bajo el impulso de nuestra Dirección que cobra especial relevancia en la ejecución y respeto de nuestra cultura, valores y comportamientos clave. En ellos, se refleja nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a través de una gestión y toma de decisiones transparente y objetiva.

Propiciamos un entorno de trabajo inclusivo y libre de sesgos y de discriminaciones injustificadas, respetando la diversidad de todas las personas hoy y a futuro en la Compañía.

Creemos que el talento y esfuerzo de cada una de las personas que conforman nuestro equipo, al margen de su género, edad o nacionalidad, es fuente de creatividad, eficiencia, productividad e innovación para la Compañía.

Son nuestros valores los que nos definen: “Integridad”, siempre intentando hacer lo correcto, operando según el espíritu de la Ley y la regulación vigente, y el “Respeto”, actuando de manera justa tanto con cualquier miembro de la institución como con el resto de las personas con las que nos relacionamos. Siempre bajo un compromiso explícito con la igualdad, para continuar siendo una Compañía líder en educación a través del valor, la creación, la innovación y la mejora continua.

Con nuestro Plan de Igualdad, el objetivo es continuar impulsando una cultura diversa e inclusiva, garantizando y promoviendo la igualdad y conciliación a través de las mejores prácticas en gestión de personas.

## 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

---

### 2.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a **todos los hombres y las mujeres que integren la plantilla de UNIR**, con independencia de su modalidad de contratación. En su caso, las personas trabajadoras que presten servicios en **UNIR** bajo un contrato de puesta a disposición por **empresas de trabajo temporal** estarán acogidas a los términos del Plan durante tales periodos de prestación de servicios y en la medida en que ello resulte de la legislación vigente en cada momento.

### 2.2. Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad regirá en todos los centros de trabajo de **UNIR**, que se encuentre ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español.

### 2.3. Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan es de 4 años, empezando a contar desde su publicación en el registro de Planes de Igualdad.

Durante este periodo se realizará un seguimiento anual, donde se evaluará su desarrollo y evolución, implicando necesariamente al vencimiento del mismo la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad.

### 3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

---

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que complementen las ya implementadas en materia de igualdad por **UNIR**, y que permitan alcanzar los objetivos perseguidos en el Plan.

Así, de modo previo se ha procedido a la elaboración y negociación del Diagnóstico de Situación, (incluyendo la Auditoría Retributiva), examinándose a tal efecto la información cualitativa y cuantitativa más relevante a los efectos de identificar las áreas de mejora y definir los objetivos que inspiren la gestión de la igualdad en la Universidad a través del presente Plan de igualdad. En su elaboración, se ha contado con el apoyo de **Peoplematters**, como consultora externa experta en la materia.

El Diagnóstico ha permitido conocer más a fondo las características de la plantilla y de la estructura laboral en la Universidad, detectar las necesidades y definir los objetivos para reforzar la igualdad de oportunidades y mejorar la situación de las personas trabajadoras en **UNIR**.

En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla
- Estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación externa e interna
- Selección y contratación
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Formación
- Promoción y desarrollo profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones y Auditoría salarial
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Tras un detenido análisis y debate, se alcanzó un acuerdo en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sobre el Diagnóstico de Situación y la Auditoría Retributiva, cuyos textos y detalles son conocidos por las partes y serán referencia para el seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad acordado.

Se enumeran a continuación las principales conclusiones que cabe resumir sobre lo anterior:

#### **Distribución de la plantilla**

- La plantilla de **UNIR** tiene una proporción equilibrada por sexo, con 40,2% hombres y 59,8% mujeres, a 31 de diciembre de 2021.
- El promedio de edad de la plantilla se sitúa en 41,3 años, siendo los hombres 3 años mayor en promedio que las mujeres. El promedio de antigüedad de la plantilla es de 2,1 años, fruto de la naturaleza de la **UNIR** y del sector.

#### **Estrategia de igualdad: sensibilización, comunicación y relación externa e interna**

- Aunque UNIR cumple con muchos aspectos asociados a una estrategia que vela por la Igualdad, existe cierto recorrido de mejora a la hora de formalizarla de forma expresa y pública.

- Su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres se encuentra reflejado en su Código Ético y de Conducta, su Protocolo de Actuación contra el Acoso Laboral y su Antiguo Plan de Igualdad. Se manifiesta además en la difusión de imágenes no sexistas y en la utilización de lenguaje inclusivo en página web, redes sociales, intranet, etc.

### **Selección y contratación**

- UNIR no cuenta con ninguna política o compromiso que refuerce la contratación del sexo menos representado y que garantice la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección. Sin embargo, el análisis cuantitativo demuestra que está llevando a cabo una contratación mayor de mujeres (62,0% mujeres y 38,0% hombres).

### **Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**

- La clasificación profesional en UNIR se rige por los criterios objetivos establecidos en el Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios y centros de formación de postgraduados.
- Además, existe una metodología de valoración de puestos de trabajo en base a factores establecidos que cumplen con los principios de adecuación, totalidad y objetividad exigidos por el RD 902/202. Todo ello ofrece una base sólida para la consecución de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Los resultados del análisis del sistema de clasificación muestran que, pese a la mayor presencia femenina en la plantilla, existe menos representación femenina en puestos de responsabilidad, en consonancia con la evolución histórica del mercado y por tanto de la Compañía.

### **Formación**

- UNIR cuenta con un plan de formación que da respuesta a las necesidades identificadas por los diferentes perfiles, teniendo a disposición de la plantilla diferentes tipos de programas formativos. Las formaciones se realizan como premisa, dentro de la jornada laboral.
- En la distribución de participantes en acciones formativas por sexo, la presencia de la mujer es de un 64% y por horas de formación recibidas, la mujer recibe, en promedio, 1 hora más de formación que los hombres.
- La mayoría de las formaciones impartidas durante el 2021 han sido E-Learning, adaptándose a las necesidades de la plantilla, y formaciones Técnicas, clave para el buen desempeño de funciones y responsabilidades dentro del puesto.

### **Promoción y desarrollo profesional**

- UNIR no cuenta con una política de gestión del desempeño, no obstante, existe una clara orientación por asegurar la igualdad de oportunidades en sus procesos de revisión



salarial y evaluación de la consecución de objetivos, siendo el Comité de Retribución a través de las mesas de calibración quienes toman las decisiones con unos criterios homogeneizados de evaluación.

- Las promociones efectuadas durante el año 2021 han sido 64% femeninas, porcentaje superior a la representación femenina en la plantilla, lo que contribuye a la progresión y desarrollo profesional de las mujeres en la universidad.

### **Condiciones de trabajo**

- UNIR cuenta con una política de Seguridad y Salud para gestionar la prevención de riesgos laborales, además de establecer un procedimiento de protección de la trabajadora embarazada. Anualmente se realiza un informe de accidentalidad con el objetivo de medir la evolución del número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La mayoría de la plantilla de UNIR cuenta con jornadas parciales, estando equilibrado por sexo. Esto se debe fundamentalmente a la composición de la plantilla, estando el mayor número de profesionales adscritos al PDI. Por el contrario, en el colectivo PGA la mayoría de las personas que disfrutan de jornada completa son mujeres.

Las mujeres representan una mayoría en las personas trabajadoras con jornadas reducidas por guarda legal. Esta circunstancia es acorde a la cultura tradicional española, siendo uno de los principales objetivos legislativos de los últimos años el fomento de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de las cargas familiares.

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

- UNIR no cuenta con una oferta de conciliación formal para sus profesionales. La Compañía ofrece lo recogido en el Convenio Colectivo sin mejorar la ley, a excepción de la política de horario flexible implantada en 2020.
- Su oferta no está alineada con las actuales tendencias en materia de gestión de personas que apoyan el bienestar a través de iniciativas y productos saludables, así como la flexibilidad temporal y espacial para atender a las necesidades temporales.
- Durante el 2021, se han producido 110 permisos parentales correspondiendo a 32 hombres y 78 mujeres.

### **Retribuciones y auditoría salarial**

- En materia de retribuciones, el Convenio Colectivo de aplicación regula de forma objetiva tanto el salario base como los complementos salariales, existiendo también en la **UNIR** complementos personales, así como diversos componentes de retribución variable, que tienen más peso en determinadas áreas (comercial) o en puestos de mayor responsabilidad. La diferente representación de hombres y mujeres en distintas áreas o puestos tiene incidencia en materia retributiva, conforme se detalla en la Auditoría Retributiva.
- La diferencia salarial de retribución total en salarios realmente percibidos se sitúa en un 14,8% a favor del hombre, debido en gran parte a la segregación vertical y horizontal, las entradas durante el año y las reducciones de jornada por guarda legal a las que se acogen las mujeres mayoritariamente. No se ha llevado a cabo el análisis de salarios

normalizados y equiparados por la dificultad de la extracción de datos. Se han estudiado los salarios reales, no los teóricos. El análisis resultante con estos datos no sería tal si el estudio se realizase con los salarios teóricos a jornada completa ya que en el salario real se aplica la proporción de la reducción de jornada.

- Durante todo el período de vigencia de la Auditoría Retributiva, que coincide con la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará un seguimiento anual de los principales indicadores que allí se contemplan, en orden a procurar una disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, relacionadas con los factores arriba indicados.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- UNIR cuenta con un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo, estableciendo definiciones, políticas, medidas preventivas y describiendo los procedimientos de actuación para los casos de acoso en la universidad.

## 4. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El objetivo de este Plan de igualdad es garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de **UNIR**, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

El respeto por la diversidad por cualquier condición o circunstancia personal o social y la igualdad de trato y oportunidades será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas de la Compañía.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad mediante órganos de gestión específicos, velando por que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento, con objeto de asegurar su cumplimiento.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, clasificación y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, y establecer y difundir el procedimiento de actuación necesario para estos casos.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos y aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo están alineadas con la filosofía y principios en materia de igualdad de oportunidades de **UNIR**.
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Igualdad, Diversidad e Inclusión, a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.

## 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

---

Una vez identificados los objetivos generales del Plan, en el presente apartado se recogen los objetivos específicos para cada ámbito de análisis, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como las medidas a implantar en cada uno de ellos, con el fin de seguir avanzando en la gestión de la igualdad, la diversidad y la inclusión en **UNIR**.

### Ámbitos objeto de intervención:

1. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa en materia de igualdad de género
2. Selección y contratación
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
4. Formación
5. Promoción y desarrollo profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable del derecho a la vida personal, familiar y laboral
8. Retribución y auditoría salarial
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para cada ámbito de intervención se han establecido medidas de actuación que responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en **UNIR**.

Para cada medida se indica:

- Indicadores de evolución
- Priorización
- Responsables de la implantación de la medida
- Responsables de seguimiento y evaluación de la medida
- Medios y recursos
- Plazo de ejecución

## 1. Estrategia de igualdad, sensibilización, comunicación y relación interna y externa en materia de igualdad de género:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer de forma expresa el compromiso de UNIR y de la Dirección con la Diversidad, Igualdad y Conciliación, haciéndolo público tanto interna como externamente.</li> <li>• Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</li> <li>• Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización*	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
1.1.	Comunicar y difundir el II Plan de igualdad con toda la plantilla a través de los canales internos (Intranet) acompañado de un correo corporativo de la existencia del Plan. Integrity HUB plataforma Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de comunicaciones</li> <li>• N.º de visitas en la intranet</li> <li>• N.º lectura Integrity</li> </ul>	1	Área Comunicación Compliance	Comisión Igualdad	Almacenamiento +Comunicación	1 mes desde Registro
1.2.	Impartir formación a los profesionales en el ámbito de Igualdad, priorizando el área de Gestión de Personas y Comunicación, con el objetivo de concienciar sobre el aporte de valor de todos los profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones formativas</li> <li>• N.º de participantes en las acciones formativas</li> </ul>	2	Área Formación	Comisión Igualdad	Cursos específicos	1 año
1.3.	Incluir en la bienvenida y formación de nuevas incorporaciones el posicionamiento de UNIR en Igualdad, haciendo hincapié en el compromiso de UNIR y de su Dirección con la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión en la acogida (S/N)</li> </ul>	1	Admón. Personal Área de Formación	Comisión Igualdad	Inclusión Plan Acogida	6 meses

\*En una escala de 1 a 3

## 2. Selección y contratación:

Objetivos							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.</li> <li>• Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas, niveles y categorías profesionales de la Compañía.</li> </ul>							
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
2.1.	Documentación de los mecanismos de toma de decisión de las contrataciones que recojan los distintos aspectos valorados de las candidaturas y permitan realizar una calibración objetiva de las mismas de cara a la decisión final.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de personas por sexo contratadas</li> <li>• Evolución de contratación por sexo</li> </ul>	2	Área Selección	Comisión Igualdad	Área Selección	1 año
2.2.	Formar al personal responsable y participante en la selección de personal en materia de igualdad y en procesos de selección inclusivos, para reforzar que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia, sin tener en cuenta otros factores o posibles sesgos inconscientes, en este caso, por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de formación en Igualdad e Inclusión</li> <li>• N.º de participantes por sexo</li> </ul>	2	Formación	Comisión Igualdad	Cursos específicos	1 año
2.3	Asegurar el cumplimiento de la igualdad de sexo en los procesos de selección gestionados con consultoras externas, vinculando a los proveedores con la firma de un compromiso de igualdad de oportunidades en la selección y contratación, para asegurar la neutralidad en el proceso y la obligatoriedad, en la medida de lo posible, de presentar candidaturas de ambos sexos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Firma de compromiso de igualdad en la selección (S/N)</li> </ul>	2	Área Selección	Comisión Igualdad	Documento jurídico	3 meses

### 3. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar hacia una ocupación equilibrada de género en las diferentes categorías de la Universidad, y especialmente en puestos de responsabilidad y de negocio y soporte.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
3.1.	Estudio y análisis de los posibles desequilibrios en las distintas posiciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de por nivel y sexo en los puestos</li> </ul>	1	Área Organización y compensación	Comisión Igualdad	Compensación	1 año

#### 4. Formación:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, el impulso de la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
4.1.	Implantar acciones formativas/asesoramiento sobre gestión de carrera, desarrollo y actualización para los profesionales tras ausencias o bajas prolongadas, permiso por nacimiento de hijo/a y/o excedencias por guarda legal (formaciones de reciclaje).	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de acciones formativas</li> <li>N.º de participantes por sexo</li> </ul>	1	Área Formación	Comisión Igualdad	Sesiones, formaciones	18 meses
4.2.	Seguir velando por que los horarios de los programas formativos sigan siendo compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral, propiciando que las personas con bajas o jornadas reducidas puedan realizar igualmente la formación que le corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Duplicidad de formaciones horario mañana/tarde. Atendiendo al numero de cursos. Alternancia de horarios.</li> <li>N.º de personas con jornadas reducidas por guarda legal/parciales que cursan formaciones</li> </ul>	1	Área Formación +Departamentos	Comisión Igualdad	Auditoria Interna	12 meses



### 5. Promoción profesional:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que los procesos de evaluación del desempeño y promoción están basados en la meritocracia y requisitos objetivos, garantizando su participación en todas las acciones de identificación de talento y desarrollo profesional.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
5.1.	Disponer de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas), realizando un seguimiento posterior de la adaptación al puesto de los profesionales promocionados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas inscritas en el proceso por sexo.</li> <li>N.º de personas seleccionadas por sexo</li> </ul>	3	Comisión Igualdad	Comisión Igualdad	Data+Seguimiento-auditotia	1 año

## 6. Condiciones de trabajo:

Objetivos							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que la gestión de la prevención de riesgos laborales de UNIR cumple con la legislación vigente en materia de protección de su plantilla.</li> </ul>							
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
6.1.	Velar proactivamente por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y actualizar la normativa en función de los diferentes puestos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de mujeres que se acogen a los protocolos</li> <li>N.º de comunicaciones de los protocolos</li> </ul>	1	Área PRL	Comisión Igualdad	Área PRL	3 meses
6.2.	Asegurar que la perspectiva de sexo esté incorporada en la evaluación de los riesgos de trabajo en hombres y mujeres, para detectar y prevenir posibles riesgos vinculados con el sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectiva de sexo en evaluación de riesgos de trabajo (S/N)</li> </ul>	1	Área PRL	Comisión Igualdad	Área PRL	3 meses
6.3.	Análisis de siniestralidad (accidentes de trabajo y enfermedad profesional) por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de accidentes por sexo</li> </ul>	2	Área PRL	Comisión Igualdad	Área PRL+Comisión	1 año
6.4.	Ampliar las medidas en materia de protección de la mujer en el ámbito laboral con el fin de prevenir cualquier riesgo durante el periodo de embarazo y en las semanas posteriores, flexibilizando el modelo híbrido a partir del sexto mes de embarazo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de mujeres que se acogen al Modelo híbrido</li> </ul>	1	Administración Personal+Comunicacion	Comisión Igualdad	Inclusión Procedimiento Política	Enero2023

## 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en <b>UNIR</b>, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
7.1.	Programar jornadas específicas sobre temas de interés personal/profesional que puedan ayudar a los colaboradores en su conciliación diaria (como gestionar el estrés, ergonomía, nutrición, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de jornadas específicas</li> <li>• N.º de participantes por sexo</li> </ul>	3	PRL	Comisión Igualdad	Sesiones, Formaciones, Píldoras informativas	1 Año
7.2.	Comprobar periódicamente que aquellas personas que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias o reducciones de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto de la Compañía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º. de personas con guarda legal/reducciones de jornada con hijo/as que promocionan</li> </ul>	1	Comisión Igualdad	Comisión Igualdad	Data+Auditoria interna	1 Año

**8. Retribución y auditoría salarial:**

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
8.1.	En los supuestos de reducción de jornada, seguimiento de la vinculación en la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento (Sistema de Retribución Variable)</li> </ul>	3	Compensación	Comisión Igualdad	Data+Auditoría interna	12 meses
8.2.	En caso posibles diferencias salariales por sexo proporcionar a las direcciones de las áreas organizativas (directores/as) la información salarial de sus equipos desagregada por nivel y sexo, para que tengan conciencia del sesgo si lo hubiera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salario medio total/fijo/variable desagregada por sexo, áreas, categorías y niveles.</li> </ul>	2	Compensación	Comisión Igualdad	Data	12 meses

### 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.</li> </ul>						
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Priorización	Responsable implantación	Responsable seguimiento y evaluación	Medios y recursos	Plazo de ejecución
9.1.	Publicar el Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo de modo específico a todos los niveles en la intranet, para que éste sea conocido por toda la plantilla, garantizando su accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del Protocolo (S/N)</li> <li>N.º de comunicaciones vinculados con el Protocolo</li> <li>Nº Lecturas Integrity</li> </ul>	1	Compliance	Comisión Igualdad	Almacenamiento Intranet+Comunicación	Inmediato una vez aprobado
9.2.	Llevar a cabo el seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo (número, tipología, resolución).	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de procesos abiertos</li> <li>N.º de casos de acoso</li> <li>N.º de resoluciones</li> </ul>	1	Compliance	Comisión Igualdad	Data	1 año

## **6. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

### **6.1. Sistema de seguimiento**

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas (Anexo I) u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por UNIR, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

### **6.2. Plazos de revisión**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo anualmente y, en todo caso, cuando concurren las circunstancias contempladas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020.

### **6.3. Órgano de vigilancia y seguimiento**

Se acuerda el compromiso de UNIR para la creación de una Comisión de seguimiento para la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad) que está formada por:

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

Adoración Merino Arribas (miembro del Comité de UNIR en el centro de trabajo de Logroño).

Beltrán Ibañez Fernandez (miembro del Comité de UNIR en el centro de trabajo de Logroño).

Maria Paz Sanz Díaz (miembro del Comité de UNIR en el centro de trabajo de Madrid).

Y, de otra parte, la representación de la empresa:

Berta Garcia Gomez (responsable Políticas RRHH y RRL).

Diana Iturriaga (experta Vicerrectorado Profesorado).

Virginia Díaz de Cerio Losada (experta Administración Personal).

El mandato de dicho órgano de seguimiento está ligado directamente a la vigencia del Plan de Igualdad, si bien seguirá en funciones mientras se negocie el siguiente Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá, entre sus funciones, las siguientes:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar las medidas correctoras, si fuera necesario.
- Elaborar los informes de seguimiento anuales y los informes de evaluación del Plan.

#### **6.4. Sistema de Resolución de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## 7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

La Comisión de Igualdad, o personas designadas al efecto, realizarán una evaluación intermedia del Plan (2 años) y una evaluación final al término de la vigencia de éste (4 años).

Será la encargada de elaborar los informes de evaluación del Plan de Igualdad correspondientes a la evaluación intermedia y final, a partir de la información y los datos recopilados en las fichas de seguimiento anual (Anexo I) e informes de seguimiento anual (Anexo II) a lo largo del periodo correspondiente.

Para la evaluación del Plan de Igualdad de manera global, se propone utilizar un modelo de informe de evaluación (anexo III), en base al cual poder detallar la evolución de los indicadores de seguimiento durante el periodo de vigencia del mismo, informando de las principales conclusiones y recomendaciones.



## 8. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

---

De acuerdo con lo previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Sin perjuicio del sistema de seguimiento y evaluación definidos en el presente documento, el Plan de Igualdad deberá modificarse y actualizarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la universidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las 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 la UNIR 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.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Será competencia de la Comisión de Igualdad el llevar a cabo este proceso de modificación y/o revisión.

V.2. Acordada por la *Comisión de seguimiento* el 19/10/2023 para subsanación semántica, no habiendo variación en el contenido del Plan.

## Anexo I. Ficha de seguimiento del Plan

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
<b>Medida</b>	(Especificar)		
<b>Persona/Departamento responsable</b>			
<b>Fecha implantación</b>			
<b>Fecha de seguimiento</b>			
<b>Cumplimentado por</b>			
Indicadores de seguimiento de las medidas			
<b>[Trasladar todos los indicadores incluidos en el calendario de actuaciones]</b>			
Indicadores de resultado [grado de ejecución de cada medida del Plan de Igualdad]			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso [idoneidad y suficiencia de recursos asignados, dificultades y soluciones]			
<b>Adecuación de los recursos asignados</b>			
<b>Dificultades y barreras encontradas para la implantación</b>			
<b>Soluciones adoptadas (en su caso)</b>			
Indicadores de impacto [cambios en términos de igualdad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad]			
<b>Reducción de desigualdades</b>			
<b>Mejoras producidas</b>			
<b>Propuestas de futuro</b>			
<b>Documentación acreditativa de la ejecución de la medida</b>			

## **Anexo II. Modelo de informe de seguimiento del Plan**

### **INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE UNIR**

**[Periodo de referencia]**

#### **1. Datos generales**

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

#### **2. Información de resultados para cada área de actuación**

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

#### **3. Información sobre el proceso de implantación**

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

#### **4. Información sobre impacto**

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima laboral.
- Corrección de desigualdades.

#### **5. Conclusiones y propuestas**

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

### Anexo III. Modelo de informe de evaluación intermedia/final del Plan

#### INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE UNIR

[Periodo de referencia]

##### 1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

##### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima laboral.

### 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.