

# PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



28 de diciembre de 2020

## I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido por diversos organismos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del El Tratado de Ámsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997). De conformidad con este Tratado, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal de las políticas de los Estados.

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen con motivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante "**LOIEMH**"), de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras condiciones. Asimismo, la regulación y registro de los planes de igualdad viene recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (en adelante "**RD 901/2020**").

Ante esta previsión normativa, CENTRO DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA SEK, S.A. (en adelante denominada indistintamente la "**Compañía**" o "**UCJC**"), ha elaborado, negociado y acordado con representantes de la plantilla, el presente plan de igualdad, en lo sucesivo referido como "**Plan de Igualdad**". Dicho plan tiene como primer fin, dar cumplimiento a la LOIEMH, en tanto en cuanto el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad en el ámbito laboral a través de la adopción de dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como al RD 901/2020.

En consecuencia, y con el objetivo de adoptar las medidas necesarias que generen las condiciones adecuadas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el pasado 23 de diciembre de 2020 se constituyó la comisión de igualdad para la negociación, desarrollo, implementación y revisión del plan de igualdad (en adelante, la "**Comisión de igualdad**"), junto con la aprobación del correspondiente reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad. En dicho reglamento se establecieron, como competencias de esta Comisión, entre otras, "participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo", "el impulso, la negociación, la aprobación y el seguimiento del Plan de Igualdad de UCJC", así como "realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación en materia de igualdad y no discriminación en relación con el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad".

Según lo dispuesto en el 8 del RD 901/2020, la estructura y contenido del Plan de Igualdad se estructurará como sigue:

- Partes que conciertan el Plan de Igualdad.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa UCJC.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.

- Descripción de las medidas concretas a adoptar, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos implementados.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad de UCJC, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las particularidades que rigen el Plan de Igualdad son:

- Parte de un enfoque transversal de género, siendo de aplicación a todas las áreas, niveles y departamentos de UCJC.
- El ámbito de aplicación es total, dirigido a todos los empleados y empleadas de la Compañía.
- Es fruto de la participación tanto de la dirección de UCJC, como de la parte social a través de los representantes de la plantilla en la comisión de igualdad.
- Tiene carácter preventivo, en tanto en cuanto contiene medidas que, si bien tratan de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres, contiene igualmente acciones que tienen por objeto evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o de carácter sexual.
- Es flexible, en el sentido de que se hará el correspondiente seguimiento y evaluación, de cara a incluir los cambios que la situación requiera.

## **II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

Tras dos reuniones, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión de Igualdad, constituida en fecha 23 de diciembre de 2020 y formada por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, estando representados ambos sexos. en concreto:

### **Por UCJC (RE):**

- Begoña Armesto Fernández, con DNI 51400825-B
- Víctor García de Paz, con DNI 50097931-K

**Por los empleados y empleadas de UCJC (RT):**

- Eduardo José Corral Pugnaire – DNI 46876053-Y
- Mirian De los Santos López – DNI 04228279-M
- Irene Córdoba Estefanía – DNI 47023463-D

**Como asesoras legales externas:**

- Carmen Gómez, del despacho profesional ECIJA Abogados
- Ana Millán, del despacho profesional ECIJA Abogados

**III. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

**a) Aplicación personal.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, la obligación legal de elaborar planes de igualdad a las empresas cuya plantilla sea superior a doscientos cincuenta (250) empleados y empleadas recogida en la LOIEMH o de más de 150 personas trabajadores conforme al Real decreto 8/2019, evidencia que dicha norma sea de aplicación a aquellos recursos humanos que formen parte de la organización empresarial. En consecuencia, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a **todas aquellas personas que mantengan una relación laboral por cuenta ajena con UCJC.**

**b) Aplicación territorial**

El presente Plan de Igualdad se aplicará en todo el territorio nacional español y especialmente en todos los territorios donde UCJC tenga centro de trabajo o desde los cuales, trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena presten sus servicios.

### c) Aplicación temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor desde el momento de su firma y se prolongará durante CUATRO (4) años, sin perjuicio de sus posteriores revisiones, modificaciones y/o renovaciones, tanto por decisión de las partes como por obligación legal, **y, en especial, aquellas que procedan según lo dispuesto en el RD 901/2020.**

## IV. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA UCJC

En consonancia con este acuerdo y tras UNA (1) reunión de negociación, se procedió, en fecha 23 de diciembre a aprobar por la Comisión de igualdad, el diagnóstico en materia de igualdad entre hombres y mujeres en UCJC, el cual ha servido de base indispensable para la confección del presente Plan de Igualdad (en adelante, el “**Diagnóstico**”).

Las materias que analizaron el Diagnóstico, incluyeron:

- (i) Contexto y estructura de UCJC, incluyendo especialmente:
  - a. Clasificación profesional
  - b. Infrarrepresentación femenina
- (ii) Cultura de UCJC y responsabilidad social corporativa.
- (iii) Opinión de la plantilla en materia de igualdad.
- (iv) Procesos de selección:
  - a. Recepción de candidaturas
  - b. Procesos y pruebas
  - c. Incorporación de candidatos/as
  - d. Circunstancias de los/as seleccionados/as
  - e. Estereotipos de género en la contratación
- (v) Formación:
  - a. Plan de formación

- b. Participantes
  - c. Espacios formativos
  - d. Ayudas a la formación
  - e. Formación en igualdad
- (vi) Promoción:
- a. Datos de promociones en el último año
  - b. Criterios determinantes para la promoción
  - c. Plan de carrera
  - d. Posibilidades de promoción
  - e. Promoción de mujeres
  - f. Rotación.
- (vii) Política salarial:
- a. Situación salarial de la plantilla
  - b. Criterios de asignación retributiva
  - c. Diferencias retributivas por sexo
- (viii) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral:
- a. Distribución horaria
  - b. Horas extraordinarias
  - c. Condiciones de trabajo
  - d. Mecanismos de conciliación y responsabilidades familiares
- (ix) Comunicación y lenguaje
- (x) Ayudas, bonificaciones y política social
- (xi) Representatividad
- (xii) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- (xiii) Riesgos laborales y de salud mental
- (xiv) Mujeres en riesgo de exclusión
- (xv) Convenio colectivo

Mención especial merece la situación de que es interés de la Compañía, voluntariamente, tal y como consta en el presente documento, realizar, como medida, una auditoría salarial, de conformidad con el real Decreto 902/2020, que todavía no ha entrado en vigor.

Tras conocer mediante el Diagnóstico, la situación real de la Compañía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y, a la vista de la información facilitada y analizada, nos encontramos con que, sobre una plantilla total de 684 personas, 366 son mujeres (53,51%) frente a 318 hombres (46,49%), existiendo así un equilibrio en la composición por sexo de la plantilla a nivel general, si bien ligeramente feminizado siguiendo las tendencias del sector al que pertenece la Compañía, el de la educación.

Esta situación de paridad se mantiene al analizar la distribución de la plantilla por edades, por lo que no se detecta la afectación de condiciones culturales que desincentiven la permanencia de las mujeres en la organización a partir de cierta edad ni necesidades de renovación de plantilla. No obstante, como dato relevante se detecta que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el tramo de edad de 40 a 49 años.

Por antigüedad, existe predominancia femenina en casi todas las franjas de antigüedad, a excepción de la que se extiende de los 6 meses a 1 año, no percibiendo, a priori, ningún obstáculo para que las mujeres hagan carrera en la Compañía ni para la retención del talento de ninguno de los dos sexos.

Respecto a la distribución de la plantilla por niveles de estudios, la mayor parte de la plantilla, independientemente de la categoría profesional, posee como mínimo un nivel de estudios secundarios, siendo mayoritariamente estudios universitarios y muy residual los datos de empleados y empleadas que cuentan con estudios primarios o sin estudios (solo 6 personas, lo que representa **menos del 1%**). Se puede concluir que no existe sobre cualificación femenina ni masculina de la plantilla.

Del análisis realizado, la comisión de igualdad ha concluido que las principales debilidades donde deben centrarse las actuaciones del presente Plan son las siguientes:

- No existen departamentos o puestos específicos con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, gestión de la información con enfoque de género, ni garantes de la integración de la igualdad en los órganos de UCJC, que podrían facilitar la transmisión de este valor transversal a todos los ámbitos.
- Hasta la fecha, UCJC no ha impartido formación en igualdad a nivel general.
- Las personas que intervienen en los procesos de selección, así como en las decisiones sobre las promociones, no cuentan con formación específica en igualdad.
- No se ha revisado el lenguaje interno de las comunicaciones de la empresa para que transmita valores de igualdad tanto en el contenido como en el propio lenguaje de las comunicaciones.
- No existe evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, valorando que no se realiza sobre estereotipos de género, e, igualmente, atendiendo a los riesgos de salud mental que suponen las desigualdades y la discriminación por razón de sexo.

A continuación, se plasma en un cuadro las **fortalezas y debilidades** detectadas en el Informe diagnóstico de la Compañía:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1) El 53,51% de la plantilla son mujeres y el 46,49% hombres, por lo que la Compañía cuenta con una plantilla equilibrada desde el punto de vista del sexo.	No existen departamentos o puestos específicos con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, gestión de la información con enfoque de género, ni garantes de la integración de la igualdad en los órganos de UCJC, que podrían facilitar la transmisión de este valor transversal a todos los ámbitos.
2) UCJC mantiene una política de tolerancia cero con los actos de discriminación por razón de sexo	Hasta la fecha, UCJC no ha impartido ningún tipo de formación en igualdad.
3) UCJC colabora con varias asociaciones desde las cuales se llevan acciones destinadas a la formación de mujeres pertenecientes a	No existe un plan de carrera para todos los perfiles existentes en la plantilla, solo para el PDI.



<p>colectivos vulnerables (mujeres refugiadas) y ha realizado acciones destinadas a fomentar la presencia de mujeres en carreras STEM.</p>	
<p>4) El 59,81% de las personas que llevan trabajando más de 10 años en la UCJC son mujeres, por lo que no se aprecian dificultades para que se desarrollen profesionalmente y hagan carrera dentro de la organización.</p>	<p>Las personas que intervienen en los procesos de selección, así como en las decisiones sobre las promociones, no cuentan con formación específica en igualdad.</p>
<p>5) En los procesos de selección es indiferente el sexo del candidato o candidata. En las entrevistas no se realizan preguntas relacionadas con la vida personal o familiar.</p>	<p>El 100% de las jornadas reducidas actualmente son disfrutadas por mujeres. Desde UCJC no se han tomado medidas para incentivar que los empleados utilicen medidas de conciliación.</p>
<p>6) En materia de incorporación de candidatos/as, no se han observado barreras internas, externas ni sectoriales para la incorporación de mujeres a su organización. De hecho, en el último año, el 50,60% de las personas que se incorporaron a UCJC fueron mujeres, frente al 47,97% de los hombres, sin que se observe una tendencia de ningún sexo a ocupar puestos de mayor o menor categoría.</p>	<p>No se ha revisado el lenguaje interno de las comunicaciones de la empresa para que transmita valores de igualdad tanto en el contenido como en el propio lenguaje de las comunicaciones.</p>
<p>7) En términos de formación en general, UCJC ha observado que la asistencia es paritaria desde un punto de vista de género. No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, ni viceversa, por lo que no se han tomado medidas para equiparar la situación.</p> <p>Las ofertas de formación se difunden a través de cadenas de correos electrónicos, por lo que toda la plantilla tiene acceso a la información con independencia de su sexo.</p>	<p>No existe evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, valorando que no se realiza sobre estereotipos de género, e, igualmente, atendiendo a los riesgos de salud mental que suponen las desigualdades y la discriminación por razón de sexo</p>

8) Las formaciones impartidas por UJCJ suelen ser online y dentro del horario laboral, lo que facilita el seguimiento por parte de la plantilla y la conciliación.
9) Los canales de comunicación están, como se muestra, claramente identificados y tienen la misma accesibilidad las mujeres que los hombres, no realizándose comunicaciones informales y/o solamente a determinadas personas.
10) Desde UCJC se presta especial atención al lenguaje y las imágenes utilizadas durante las comunicaciones o publicaciones destinadas a terceros, procurando que sea inclusivo y no sexista.
11) No se observan diferencias en la distribución salarial entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto y los incentivos y beneficios existentes se aplican por igual a hombres y mujeres.
12) Las medidas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral se aplican por igual a hombres y mujeres.
13) UCJC no ha recibido ningún tipo de denuncia por acoso laboral pese al protocolo regulado y en vigor.
14) No se ha detectado ninguna situación mediante la cual existan personas de la plantilla o grupos de personas total o parcialmente en situación de exclusión de una participación plena en la Compañía, y es que, existen numerosos factores que impiden tal detonante.
15) UCJC aplica medidas específicas a colectivos vulnerables tales como mujeres en riesgos de exclusión social (refugiadas), personas

extranjeras o personas con capacidades diferentes, lo que favorece la igualdad entre colectivos.
--

## V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Actualmente la Compañía no ha tenido ocasión de realizar la Auditoría Retributiva por lo que no resulta posible plasmar los resultados de esta. Sin embargo, en tanto en cuanto el RD 902/2020, de 13 de octubre (en adelante, el “**RD 902/2020**”) establece que la obligación de realizar dicha auditoría entra en vigor a los 6 meses de la publicación del RD 902/2020 en el Boletín Oficial del Estado, UCJC se compromete a llevarla a cabo y trasladar los datos al presente apartado del Plan de Igualdad antes del 14 de abril de 2021, bien con inclusión directa o bien mediante anexo, habiendo para ello acuerdo por la Comisión de igualdad.

En este sentido, dicho anexo incluirá, a la vista de los datos, la vigencia de tal auditoría, y la periodicidad con la que se repetirá, dependiendo de la trascendencia de los datos obtenidos. En cualquier caso, según lo establecido en el RD 902/2020, la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad o inferior al mismo.

## VI. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### a) Objetivos cualitativos:

- Que la plantilla se conciencie e implique con la igualdad y la corresponsabilidad.
- Erradicar el acoso laboral por razón de sexo y de carácter sexual
- Cooperar con las Administraciones, Poderes y Organismos para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

### b) Objetivos cuantitativos: aquellos que se obtienen de las medidas concretas.

En este sentido, es interés declarar que el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

## **VII. MEDIDAS A ADOPTAR Y PLAZOS DE EJECUCIÓN. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO.**

Tras haber detectado en el Diagnóstico las necesidades y fortalezas, es necesario acordar las actuaciones a realizar dentro del seno de UCJC, y las personas que lo forman, así como los recursos y responsables de las mismas, para solventar aquellas situaciones y características del empleo y negocio que puedan poner en riesgo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo anterior, se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, haciendo mención previamente a las acciones ya implantadas por la Compañía. En este sentido, es conveniente precisar que este Plan de Igualdad ha de configurarse como una herramienta de trabajo eficaz para la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que requiere no solo un enfoque realista, sino la proposición de unos indicadores que permitan valorar si la acción ha sido cumplida, así como, en caso negativo, el responsable de su cumplimiento.

### **1) Acciones implantadas:**

En UCJC, se contaba ya, con anterioridad a la aprobación del presente plan, con las siguientes medidas con impacto en igualdad y salud de la mujer:

- Política de tolerancia cero con los actos de discriminación.
- Recepción de candidaturas de sistemas de reclutamiento donde no se tiene en cuenta el sexo del solicitante.
- Procesos de selección con factores eliminatorios objetivos, donde no se tiene en cuenta el ámbito familiar o personal del candidato o candidata
- Difusión de la formación a través de canales accesibles a toda la plantilla, y dentro del horario laboral, lo que garantiza un acceso paritario a la misma.
- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
- Acciones de responsabilidad social corporativa destinadas a la formación de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables (mujeres refugiadas), acciones destinadas a fomentar la presencia de mujeres en carreras STEM y acciones destinadas a personas extranjeras o con capacidades diferentes.

### **2) Acciones a implantar:**

Las áreas en las que se aplicarán las acciones varían según los resultados del diagnóstico. Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

Asimismo, las medidas que se proceden a recoger incluyen, en su caso, descripción de la medida, presupuesto asignado en caso de ser necesario, plazo en el que se prevé implementar la medida y órgano o figura encargada de ejecución y correcta ejecución de la medida.

**(\*) Las medidas prioritarias se marcarán en color rojo con el siguiente símbolo: (!)**

		ACCIONES					
ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º	MEDIDAS	DETALLE DE LA MEDIDA	INDICADORES	MEDIOS y RECURSOS	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE/S
<b>ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	1	Ante igualdad de candidaturas, se incorporará a la Compañía el candidato con el sexo menos representado en el departamento	Esta norma aplicará solamente ante perfiles de igual valor y en departamentos donde alguno de los dos sexos suponga más del 60%.	Informe trimestral con los perfiles anonimizados candidatos o candidatas entre los que se ha dudado, y las personas finalmente seleccionadas	Recurso humano encargado de Selección y Contratación	18 meses	Recursos humanos y departamentos encargados de selección
<b>ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	2	Elaboración de una Guía rápida sobre todas las medidas de conciliación disponibles, incluidas las medidas mejoradas sobre la ley que en su caso el Convenio Colectivo o este plan de igualdad, recoja, y la importancia de la corresponsabilidad.	Deberá enviarse por correo electrónico a la plantilla con periodicidad anual y ponerse a disposición de la plantilla en la intranet.	Copia del correo electrónico donde se remita el recordatorio	Recurso humano dedicado a la creación y envío del documento.	El plazo de creación será antes de septiembre de 2021.	Recursos humanos.

<p><b>ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b></p>	<p>14</p>	<p>Elaboración de un manual de lenguaje no sexista.</p>	<p>El Manual tendrá como objetivo que sea práctico y realista, y se difundirá entre toda la plantilla.</p>	<p>Texto del manual. Correo electrónico de su difusión.</p>	<p>Tiempo de dedicación del recurso humano de gestionar dicha formación dentro del Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>1 año</p>	<p>Recursos Humanos</p>
<p><b>POLÍTICA SALARIAL</b></p>	<p>3</p>	<p>Publicación del registro salarial acorde a RD Ley 6/2019 y RD 902/2020 (!)</p>	<p>El registro se elaborará conforme a lo indicado en el RD 902/2020</p>	<p>Comprobación del cumplimiento de esta medida.</p>	<p>Recurso humano dedicado a la creación del registro.</p>	<p>Antes del 14 de abril de 2021</p>	<p>Recursos Humanos</p>
	<p>4</p>	<p>Realización de auditoría salarial (!)* <b>Prioritario desde el momento de publicación de guías técnicas.</b></p>	<p>La auditoría salarial se realizará de conformidad con los requisitos establecidos en el RD 902/2020, y será remitida a la Comisión de seguimiento, la cual realizará un informe en un plazo máximo de 6 meses, proponiendo medidas consensuadas que pudieran ser de utilidad a la vista de la auditoría.</p>	<p>Entrega del informe de auditoría a la Comisión de seguimiento</p>	<p>El proceso de auditoría salarial podrá ser externalizado.</p>	<p>Antes del 14 de abril de 2021</p>	<p>Recursos Humanos</p>

<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>	5	Formación en materia de sensibilización de igualdad.	<p>Formación impartida a toda la plantilla actual. Se podrá realizar formación específica por grupos de interés.</p> <p>También podría impartirse formación específica a ciertos grupos de interés.</p> <p>Esta formación podrá ser impartida por agentes externo o de manera interna por personas con formación suficiente.</p>	Hoja de asistencia firmada o análogo.	Sin perjuicio de la coordinación ejercida por el Departamento de Recursos Humanos, así como el tiempo de trabajo dedicado al estudio de formaciones ofertadas y presupuestos, se acuerda un recurso económico estimado de hasta 3.000 euros.	15 meses	Recursos Humanos y en su caso, colaborador externo.
<b>ÁREA DE RIESGOS Y SALUD LABORALES</b>	6	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos de trabajo a hombres y mujeres a fin de detectar y prevenir riesgos vinculados con el sexo.	Se solicitará al servicio de prevención de la empresa la incorporación de esta perspectiva.	Documento de evaluación de riesgos con perspectiva de género.	<p>Tiempo de dedicación de los recursos humanos encargados de esta área.</p> <p>Si esta medida requiriese de un presupuesto adicional en la contratación del</p>	8 meses	Departamento o responsable de Seguridad y Salud

					Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, la Compañía podrá asignarlo.		
--	--	--	--	--	---	--	--

### VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

A los efectos de llevar a cabo el correcto seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, así como de las medidas contenidas en él, la Comisión de Igualdad aprueba la creación de la Comisión de Seguimiento, que se encargará de estas funciones. Con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo las siguientes acciones:

- Creación de un calendario con sistema de alarmas donde se determinen los tiempos establecidos para cada una de las medidas contenidas en el Plan, con recordatorios previos a la fecha para comprobar su aplicación o, en su caso, la realización de acciones que lleven a su aplicación.
- Envío anual a la Plantilla de un cuestionario que les permita valorar y dar su opinión sobre las distintas medidas aplicadas y su percepción sobre su efectividad.
- Comunicación fluida y regular con los responsables de la implementación de cada medida, al menos cada seis meses, al objeto de dar seguimiento a su implementación. Esta comunicación podrá ser a través de cualquiera de los medios de comunicación existentes (teléfono, e-mail o reunión presencial o telemática).

### IX. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez aprobado el presente Plan, la Comisión de Igualdad acuerda que el seguimiento sea realizado por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, que estará formada por CINCO (5) miembros para mayor eficiencia y que serán los encargados de realizar el seguimiento del presente Plan de igualdad, atribuyéndole a dicho órgano las siguientes funciones concretas además de lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de igualdad:

- 1) Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.



- 2) Realizar el seguimiento, control y evaluación anual del Plan de igualdad, de su implantación y de cuantas acciones contiene, tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
- 3) Dentro de las funciones anteriores, reunirse al menos una vez (reunión anual ordinaria) en el último trimestre de cada año. La fecha concreta será fijada conjuntamente por los miembros.
- 4) Emitir anualmente un informe de evaluación del Plan de igualdad durante su vigencia, y remitirlo a la Dirección de UCJC.

Las reglas que regirán a la Comisión de seguimiento son las siguientes:

- La Comisión de seguimiento se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan de igualdad.
- La Comisión de seguimiento creará y remitirá a Recursos Humanos, dentro de dicho trimestre, el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer de acuerdo con las funciones asignadas en el presente Plan.
- Los acuerdos se alcanzarán por consenso entre las 3 personas que lo forman.
- El tiempo de trabajo dedicado a las funciones como miembros de la Comisión de seguimiento, se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Es decir, todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán a cargo de UCJC.
- La duración de la Comisión de seguimiento irá aparejada a la duración del Plan de igualdad. Si algún miembro abandonase la Compañía por cualquier causa. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Composición de la Comisión de seguimiento por acuerdo y consenso de todas las personas que forman la Comisión de igualdad, estará formada por tres representantes de la plantilla y dos representantes de la empresa, sin perjuicio de asesores o asesoras que puedan apoyar a cada parte. Para el presente Plan, se acuerda que compondrán la comisión de seguimiento las personas indicadas en el Anexo.

La Comisión de Igualdad autoriza a Begoña Armesto Fernández al registro del plan de igualdad por vías telemáticas.

**X. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE UCJC, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

El presente Plan podrá ser modificado por la Comisión de seguimiento, si las circunstancias lo requiriesen, durante la vigencia del mismo, por consenso, por ejemplo, para la ampliación de algún plazo establecido para el cumplimiento de una medida.

En caso de que no fuese posible alcanzar un acuerdo por consenso de todos los formantes, o bien surgieran discrepancias con motivo de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de igualdad, y siempre y cuando no se trate de condiciones que deban ser modificadas para dar cumplimiento a la normativa legal o convencional, se solventarán mediante la solicitud de arbitraje.

**XI. DIFUSIÓN DEL PLAN**

El presente documento será puesto a disposición de todos los empleados y empleadas de UCJC, mediante los siguientes medios y en los siguientes plazos:

- A través de su publicación en el área reservado a empleados y empleadas de la Intranet de la Compañía, dentro de los 15 días siguientes al registro del Plan. La plantilla será informada de la publicación del Plan de Igualdad a través de un correo electrónico

Asimismo, se entregará un resumen de este a cada nuevo empleado o empleada que se incorpore a la Compañía.

**XII. ANEXO: Composición de la Primera Comisión de Seguimiento para el Primer Plan de Igualdad de UCJC.**

En Madrid, a 28 de diciembre de 2020.

ANEXO

**Por la empresa (UCJC):**

- Begoña Armesto Fernández, con DNI 51400825-B
- Víctor Garcia de Paz, con DNI 50097931-K

**Por los empleados y empleadas de UCJC:**

- Eduardo José Corral Pugnaire – DNI 46876053-Y
- Mirian De los Santos López – DNI 04228279-M
- Irene Córdoba Estefanía – DNI 47023463-D

Podrán nombrar, si lo consideran, un sustituto/a.

**Fdo. Begoña Armesto Fernández**



**Fdo. Víctor García de Paz**



**Fdo. Eduardo José Corral Pugnaire**



**Fdo. Mirian De los Santos López**

**Fdo. Irene Córdoba Estefanía**