



I Plan de Igualdad de Oportunitades entre Mujeres y Hombres

CONSORCI DE SERVEIS UNIVERSITARIS DE
CATALUNYA (CSUC)



Consorti de
Serveis Universitaris
de Catalunya

Índice

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	5
2. CULTURA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	7
3. EL CSUC, CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	8
4. NORMATIVA	11
5. METODOLOGÍA Y FASES	15
6. FICHA TÉCNICA	16
7. ESTRUCTURA DEL CSUC	17
8. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	18
9. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	20
10. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ENTIDAD	22
10.1. OBJETIVO Y FINALIDAD.....	22
10.2. PERSONAS Y ÓRGANOS INTERVINIENTES.....	23
10.3. DESARROLLO DE ACTUACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO	23
10.4. DATOS ANALIZADOS	24
10.5. FECHA DE INICIO Y FIN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	25
10.6. VIGENCIA DEL PLAN	25
10.7 ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.....	26
10.7.1. PLANTILLA DEL CSUC DESAGREGADA POR SEXO.....	26
10.7.2. COMPOSICIÓN DISGREGADA POR SEXO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	27
10.7.3. CONDICIONES DE TRABAJO	28
10.7.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	35
10.7.5. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.....	37
10.7.6. FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	39
10.7.7. PROMOCIÓN.....	41
10.7.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	41
10.7.9. RETRIBUCIONES.....	42
10.7.10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	44
10.7.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	44
10.7.12. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE.....	44
10.7.13. RIESGOS Y SALUD LABORAL.....	48
10.7.14. MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.....	48
10.8. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	49
10.8.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	50
10.8.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	50
10.8.3. FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	51
10.8.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	52
10.8.5. CONDICIONES DE TRABAJO	52
10.8.6. RETRIBUCIONES.....	53

10.8.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	53
10.8.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	54
10.8.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	54
10.8.10. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y USO DEL LENGUAJE.....	55
10.8.11. RIESGOS Y SALUD LABORAL.....	55
10.8.12. MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.....	56
11. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	58
11.1. FINALIDAD.....	58
11.2. OBJETIVOS.....	58
11.3. ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD.....	59
12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN.....	69
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	77
ANEXO.....	84
GLOSARIO.....	85
MODELO DE SEGUIMIENTO PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	87

**CONSORCI DE SERVEIS UNIVERSITARIS
DE CATALUNYA (CSUC)**

1. Presentación de la entidad

El 10 de diciembre de 2013 nació el Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC) para impulsar la eficiencia en la gestión de las universidades catalanas a través de la cooperación y la coordinación.

Creado a iniciativa de la Generalitat de Catalunya, el CSUC integra dos consorcios que, hasta entonces, habían trabajado promoviendo y ofreciendo servicios consorciados en los ámbitos TIC y bibliotecario respectivamente, el Consorci Centre de Serveis Científics i Acadèmics de Catalunya (CESCA) y el Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya (CBUC).



El CSUC trabaja con el objetivo fundamental de compartir o mancomunar servicios académicos, científicos, bibliotecarios, de transferencia de conocimiento y de gestión de las entidades consorciadas para mejorar la eficacia y la eficiencia del sistema universitario y de investigación mediante la potenciación de las sinergias y las economías de escala.

El CSUC mantiene y hace crecer los servicios de CESCA y CBUC, e incorpora nuevas líneas de actividad, como las compras conjuntas y la ciencia abierta, y cualquier ámbito en que la colaboración y la compartición puedan beneficiar el sistema universitario y de investigación.

Este consorcio está integrado por la Generalitat de Catalunya y las universidades públicas catalanas (UB, UAB, UPC, UPF, UdL, UdG, URV y UVic-UCC). Además, la UOC y la URL participan como miembros agregados.

<p>ANELLA CIENTÍFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conectividad para la investigación ➤ Monitorización ➤ Eduroam ➤ Ciberseguridad y mitigación de ataques DDoS ➤ Más servicios de la Anella Científica 	<p>SERVICIOS EN LA NUBE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Infraestructura en la nube ➤ Aplicaciones en la nube ➤ Federación de identidad (UNIFICAT) 	<p>BIBLIOTECAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cooperación en las bibliotecas ➤ Catálogo Colectivo de las Universidades de Cataluña ➤ Préstamo consorciado ➤ Almacén cooperativo GEPA ➤ Biblioteca Digital de Catalunya 	<p>COMPRAS CONJUNTAS</p> <p>Contratación de productos y servicios de calidad de manera ágil, eficaz, eficiente y con precios ventajosos gracias a la acción conjunta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beneficios ➤ Energía ➤ Material y gases de laboratorio ➤ Equipamiento TIC ➤ Servicios TIC ➤ Software ➤ Más compras conjuntas
<p>E-ADMINISTRACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Voto electrónico ➤ Evidencias electrónicas ➤ Gestor Documental Consorciado ➤ Plataforma de Custodia de Certificados Digitales ➤ Más servicios de e-Administración 	<p>SUPERCOMPUTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Servicio de cálculo ➤ Supercomputadores 	<p>CIENCIA ABIERTA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Impulso a la ciencia abierta ➤ Acceso abierto ➤ Portal de la Investigación de Cataluña (CORA.PRC) ➤ Gestión de datos de investigación ➤ Repositorios 	

Los servicios del CSUC se desarrollan en diversas líneas de actividad: cálculo científico, comunicaciones, administración electrónica, repositorios y aplicaciones, servicios bibliotecarios, ciencia abierta, compras conjuntas, gestión de servicios comunes, e infraestructura en la nube y otros servicios de CPD.



2. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

La Misión de la Organización es:

El CSUC tiene que detectar, diseñar y ejecutar de forma colaborativa proyectos compartidos que permitan a las universidades catalanas y a los centros de investigación aumentar su eficiencia mediante la explotación de economías de escala y de sinergias.

Su visión es:

Las universidades catalanas pueden ser mucho más eficientes a base de compartir servicios e infraestructuras sin que esto les deba ser obstáculo para preservar su personalidad, mantener su autonomía, perseguir la excelencia y continuar compitiendo entre sí.

Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales.

La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y a una sostenible gestión medioambiental.

El CSUC, en su compromiso por la RSC, desarrolla en sus proyectos este ámbito tanto a nivel medioambiental como social.



3. El CSUC, con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social.

En el momento de realizar el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad, el CSUC se rige por XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación.

En dicho convenio, en el Título VI, artículo 63, se refiere explícitamente a la Igualdad de oportunidades y no discriminación:

TÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 63.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de entidades de más de 250 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.

Los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las entidades en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad.

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, la **Dirección del CSUC manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.**

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la creación de la Comisión Negociadora y el fomento de nuevas medidas o acciones positivas, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde el inicio de la actividad se ha promovido el valor de la igualdad de oportunidades y no discriminación desde una perspectiva de género en el sistema de gestión de personas.

La entidad declara que se respetan los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

En el CSUC se fomenta una cultura de responsabilidad y trabajo en equipo, lo que implica cuidar las relaciones interpersonales en un marco de colaboración y valoración de las compañeras y compañeros, así como del respeto mutuo entre el personal que ocupa los diferentes niveles jerárquicos.

Se cultiva la profesionalidad y se transmite con sus prácticas habituales las conductas adecuadas al entorno laboral, disponiendo de las opciones de comunicar cualquier acto o situación que pudiera atentar contra la dignidad de cualquier persona de la organización, indistintamente de su posición en la organización.

La entidad cree en la igualdad de oportunidades laborales para todo el personal independientemente de las condiciones personales y vigila que ninguna persona empleada, proveedora, clienta o colaboradora reciba un tratamiento desfavorable o sea objeto de un trato discriminatorio por razón de su sexo, edad, estado civil, raza, condición sexual, nacionalidad, religión o estado físico.

4. Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico 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 Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la entidad¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **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.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015**, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Entidad».
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Entidad».
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **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.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de las Mujeres:
<https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/normativa/normativa/home.htm>

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **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

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** .
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023**. Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.** Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.**
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.**
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.** Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**



5. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección del CSUC para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa su análisis desde una perspectiva de género. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la entidad en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto su cumplimiento, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

6. Ficha técnica

Los datos generales de la entidad son los siguientes:

Denominación social	EI CSUC
Forma jurídica	Entidad del sector público
Dirección	Carrer Gran Capità, 2-4, Edifici Nexus - 08034 Barcelona
Teléfono	932056464
Fax	932056979
E-mail	secretaria@csuc.cat
Página Web	www.csuc.cat
Actividad/es principal/es	
Nº de centros de trabajo	1
Ubicación de los centros de trabajo	

7. Estructura del CSUC

Presidencia					
Presidencia Comisión Ejecutiva			Vicepresidencia		
Dirección General					
Servicios TIC	Administración y Finanzas	Información y Documentación	Gestión de Servicios Comunes	Compras conjuntas	Ciencia Abierta
Operaciones y Ciberseguridad Comunicaciones Administración Electrónica Cálculo y aplicaciones Aplicaciones y Proyectos Cálculo Científico	Contrataciones Finanzas Promoción Administración	CCUC Información Electrónica GEPA	Desarrollo de Proyectos y Programas Académicos Plan Serra Húnter	Compra Energía	Ciencia Abierta

El CSUC está estructurado en cinco áreas.

Administración y Finanzas

Responsable de gestionar el área económico financiera, legal, contractual, de comunicación/promoción y la administrativa del Consorcio, así como de coordinar toda la logística para su buen funcionamiento

Servicios TIC

Responsable de la propuesta, diseño y ejecución de proyectos conjuntos basados en las tecnologías de la información y la comunicación i en particular la gestión de infraestructuras conjuntas.

Información y Documentación

Responsable de la propuesta, diseño y ejecución de proyectos conjuntos para mejorar y potenciar la calidad de los servicios bibliotecarios y la preservación y difusión de la información.

Ciencia Abierta

Responsable de la propuesta, diseño y ejecución de proyectos que faciliten el acceso y la transparencia en cuanto a los actores, a la financiación, a los datos, a los métodos, a los resultados, a las publicaciones y a la evaluación de la investigación.

Compras Conjuntas

Responsable de la propuesta, diseño y ejecución de proyectos que comporten la compra conjunta de bienes y servicios por parte de las entidades consorciadas, agregadas y de otros partícipes.

8. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde el CSUC se ha constituido la Comisión Negociadora para el Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la entidad. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

18

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la entidad de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la entidad.
- El seguimiento y la actualización del I Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Los miembros de la Comisión Negociadora son:

Nombre y apellidos	Prerepresentatividad	Departamento y/o sindicato	Género
Carlota Bragós Valentines	Empresa	Administración y Finanzas	Mujer
Ricard de la Vega Sivera	Empresa	Aplicaciones y Proyectos	Hombre
Núria Sánchez Salas	Comité de empresa	Información Electrónica	Mujer
Borja Guaita Pérez	Comité de empresa	Operaciones y Ciberseguridad	Hombre

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Participar en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- Velar por el desempeño de los objetivos y acciones del Pla y por la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización de su seguimiento y evaluación y de la redacción de los Informes de Evaluación.
- Diseñar las medidas correctoras necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Atender y resolver las consultas y cuestiones planteadas por la plantilla en materia de igualdad, estableciendo canales de comunicación apropiados.
- Garantizar la correcta difusión de información relacionada con la puesta en marcha, implantación y evaluación del Plan de Igualdad, a toda la plantilla.

- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En la parte final del Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias.

9. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla del CSUC.

Vigencia del Plan 2023- 2026 (cuatro años). Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

DIAGNÓSTICO

10. Diagnóstico de la situación actual de la entidad

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el **Plan de Igualdad** consiste en un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

10.1. Objetivo y finalidad

De manera general, el **diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.**

El diagnóstico se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.



10.2. Personas y órganos intervinientes

Los/as intervinientes en la realización del I **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** son los/as siguientes:

- **Comisión Negociadora:** Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
 - **Dirección de la entidad:** La implicación de la dirección de la entidad, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- Equipo Consultor especializado en Igualdad:** el presente Plan está asesorado por Grup Pitagora, entidad consultora de recursos humanos e igualdad.

10.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación.

En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación, La recopilación de información ha sido gestionada por el área de administración y finanzas.

Fase 2: Recopilación de información.

Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de herramientas especializadas con las siguientes características:

- Se presenta desagregada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa de personas con personal a su cargo.
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo y se ha recibido información verbal a través de reuniones y contactos telefónicos.

Fase 3: Análisis de la información.

Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico.

Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.

10.4. Datos analizados

Tras la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con la publicación el pasado 1 de marzo de 2019 del Real Decreto-ley 6/2019, se redefine el conjunto de medidas que debe contener nuestro Plan de Igualdad por lo que adaptamos los ámbitos de la igualdad a dicha normativa. El posterior Real Decreto 901/2020 regula igualmente los Planes de Igualdad.

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación.**
- **Clasificación profesional.**
- **Formación.**
- **Promoción profesional.**
- **Condiciones de trabajo.**
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Infrarrepresentación femenina.**
- **Retribuciones.**
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Comunicación y uso del lenguaje.**
- **Riesgos laborales y salud.**
- **Mujeres en situación o riesgos de exclusión social.**
- **Movilidad.**

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la entidad, así como a todos los niveles jerárquicos de la entidad.



10.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información

Fecha de Inicio	Fecha fin
Enero 2022	Diciembre 2022

10.6. Vigencia del Plan

2023 - 2026 (cuatro años).

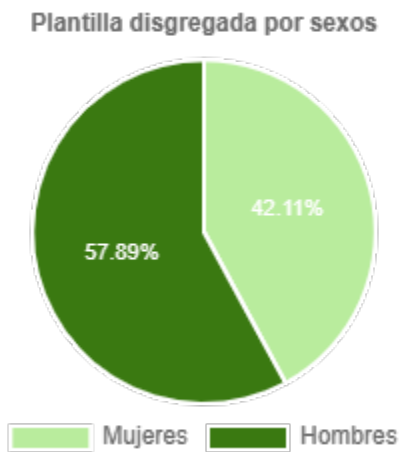
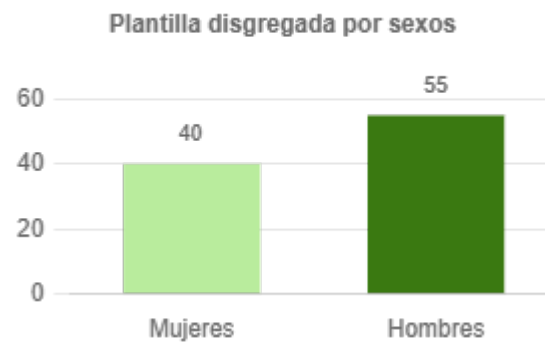


10.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

10.7.1. Plantilla del CSUC desagregada por sexo

Mujeres	%	Hombres	%	Total
40	42,11	55	57,89	95

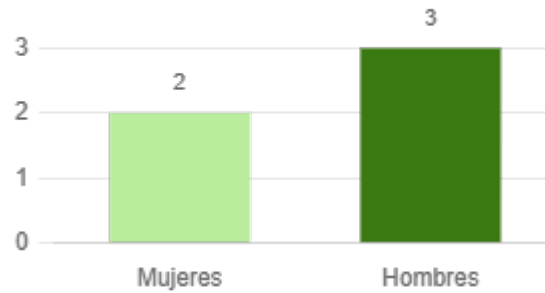
26



CSUC tiene, en el año analizado, una plantilla total de 95 personas siendo un 57,89 % hombres (55) y un 42,11% de mujeres (40), cosa que nos indica que existe equidad en la plantilla.

10.7.2. Composición disgregada por sexo de la Representación Legal de las personas trabajadoras

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CGT	0	0%	2	67%	2
Independientes	2	100%	1	33%	3
Total	2	40%	3	60%	5



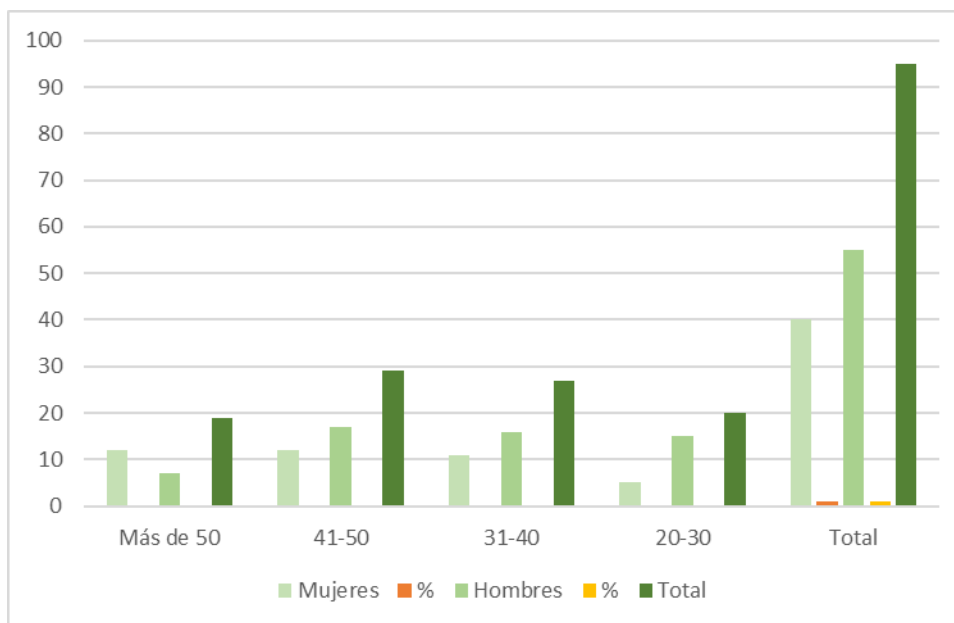
La representación legal del personal trabajador está formada por cinco personas, tres hombres y dos mujeres, existiendo paridad en la representación legal de los trabajadores/as.

10.7.3. Condiciones de trabajo

En este epígrafe se hace referencia a las condiciones laborales del personal, desde una perspectiva de género, como, por ejemplo: el tipo de contrato, tipo de jornada del personal, asignación de horarios, edad, antigüedad, etc.

10.7.3.1. Plantilla total disgregada por edad

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	12	30%	7	13%	19
41-50	12	30%	17	31%	29
31-40	11	28%	16	29%	27
20-30	5	13%	15	27%	20
Total	40	100%	55	100%	95



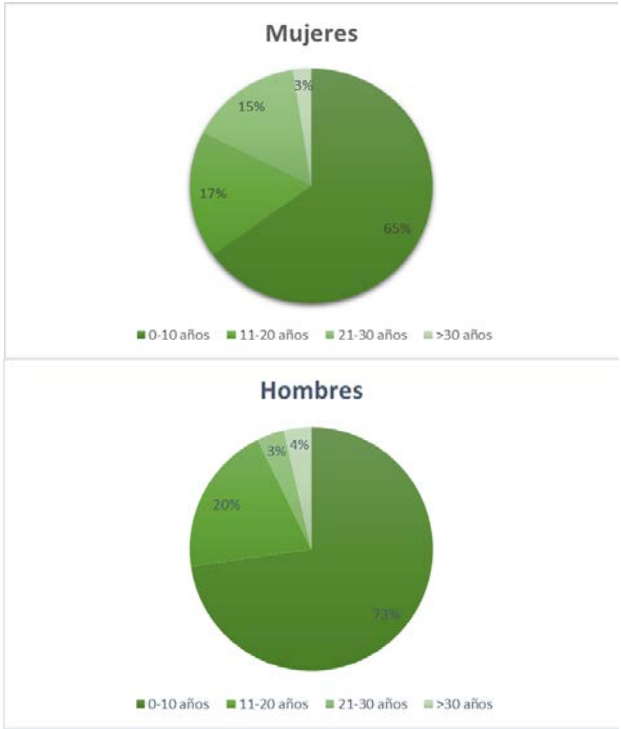
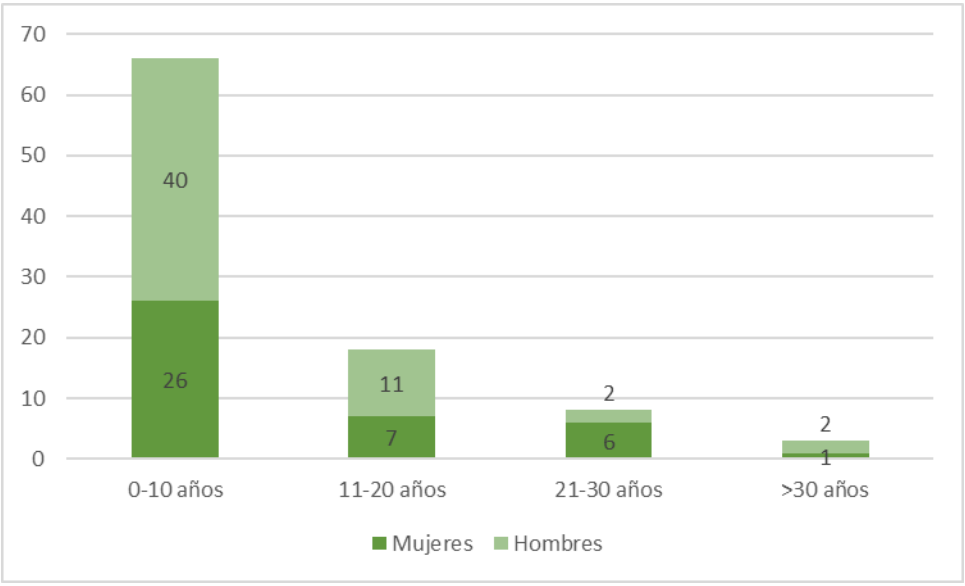
Edad	Mujeres	Hombres	Total
Más de 50	63%	37%	43%
41-50	41%	59%	61%
31-40	41%	59%	57%
20-30	25%	75%	40%

En el CSUC, encontramos que existen tres franjas de edad con porcentaje de personal muy similar, el porcentaje más elevado de personal se encuentra comprendido en la franja de edad de 41-50 años, un 61%; después la franja de 31-40 años con un 57% seguida muy cerca de la franja de más de 50 años con un 43% y finalmente un 40% de personal entre 20 y 30 años. El personal tiene una amplia distribución por edades.

Si observamos la distribución entre hombres y mujeres en cada franja de edad vemos:

10.7.3.2. Plantilla total disgregada por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-10 años	26	65%	40	73%	66
11-20 años	7	18%	11	20%	18
21-30 años	6	15%	2	4%	8
>30 años	1	3%	2	4%	3
Total	40	100%	55	100%	95

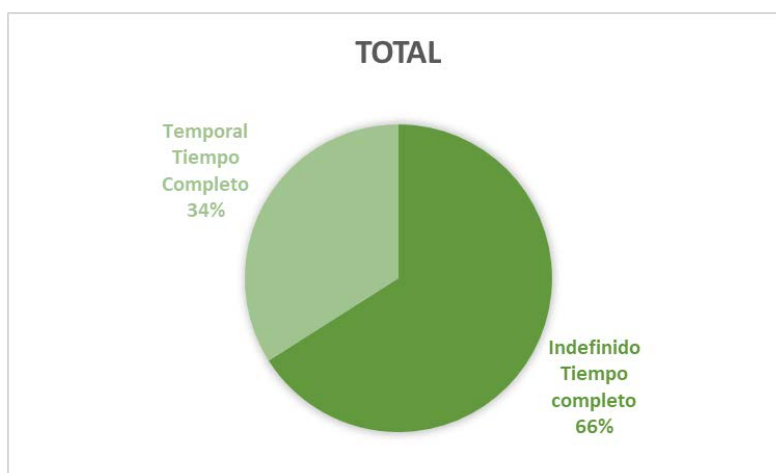
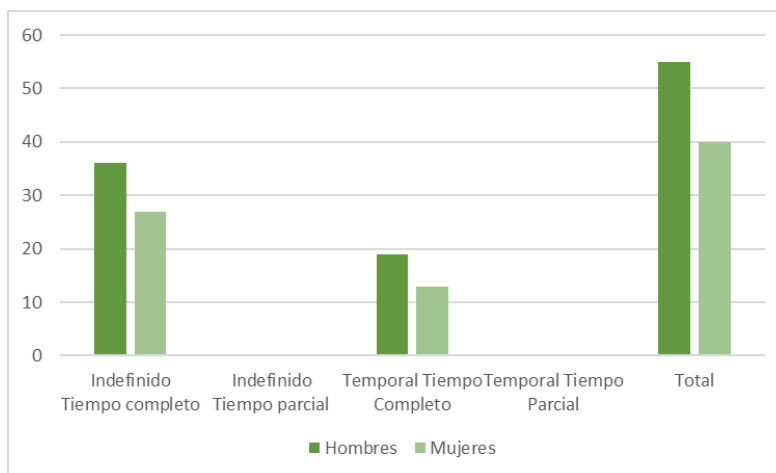


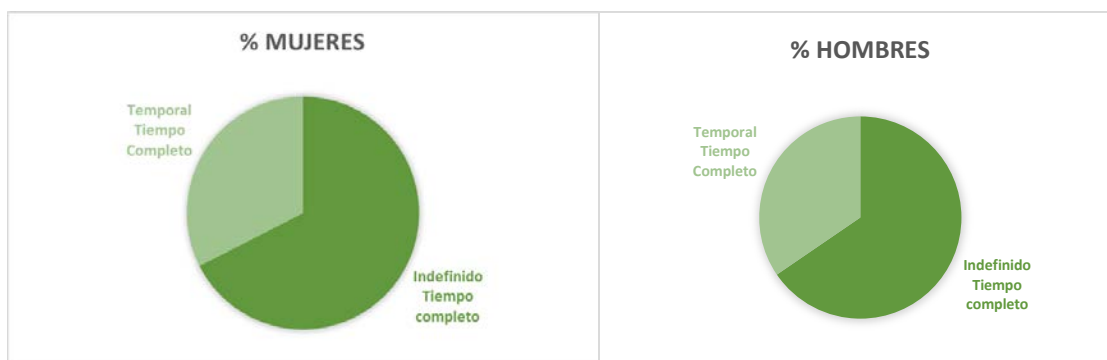
El CSUC nació en 2014 como conjunción de las trayectorias del CESCA, que a lo largo de 22 años había prestado servicios relacionados con las infraestructuras TIC, y del CBUC, que lo había hecho a lo largo de 18 años en el ámbito de las bibliotecas. La entidad tiene en la actualidad 9 años. Por este motivo el 69,47% de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad, siendo la distribución por sexo coherente con el porcentaje de hombres y mujeres en el total de la plantilla, un 59,09% de

hombres y un 40,91% de mujeres, el resto de la plantilla tienen más antigüedad por la subrogación de otras entidades.

10.7.3.3. Plantilla total desgregada por tipología de contrato

tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido Tiempo completo	27	68%	36	65%	63
Indefinido Tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Temporal Tiempo Completo	13	33%	19	35%	32
Temporal Tiempo Parcial	0	0%	0	0%	0
Total	40		55		95





En el CSUC el 65,26% de los contratos son indefinidos a tiempo completo y son iguales en el caso de las mujeres un 65,85% que de los hombres un 64,81%. El resto corresponden a contratos temporales a tiempo completo (un 35,19% de hombres y un 34,15% de mujeres).

10.7.3.4. Distribución de la plantilla por turnos y horarios

En este ámbito de la igualdad se muestran los datos por jornadas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias y el régimen de trabajo a turnos.

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 36 a 39 horas	40	100,00	55	100,00	95
Total	40	100	55	100	95

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 36 a 39 horas	40	42,11	55	57,89	95
Total	40	42,11	55	57,89	95

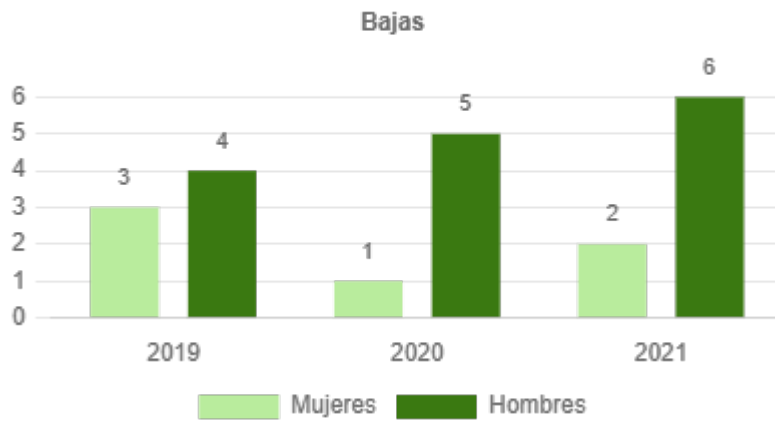


En el CSUC, el 100% de la plantilla trabaja a tiempo completo y en esta franja el porcentaje de hombres y el de mujeres coincide.

10.7.3.5. Bajas en los tres últimos años

Bajas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	3	42,86	4	57,14	7
Año 2020	1	16,67	5	83,33	6
Año 2021	2	25,00	6	75,00	8
Total	6	28,57	15	71,43	21

En los tres últimos años se han producido 21 bajas de las cuales 15 han sido de hombres y 6 de mujeres, siendo el número total de cada año muy similar.



10.7.4. Clasificación profesional

Este ámbito de la igualdad hace referencia al conjunto de grupos, categorías y niveles profesionales que existen en la entidad, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto, equipo de trabajo o áreas de actividad.

La distribución por nivel jerárquico y departamentos queda reflejada en el apartado 7 con el organigrama de la entidad.

Mostramos a continuación los datos referentes a las categorías profesionales desagregados por sexos.

10.7.5.1. Distribución de la plantilla por grupos profesionales

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativo/a	2	5,00	0	0,00	2
Jefe/a de Departamento	5	12,50	8	14,55	13
Jefe/a de Servicio	5	12,50	7	12,73	12
Director/a de Área	2	5,00	3	12,73	5
Director/a general	1	2,50	0	0,00	1
Técnico/a Líder	1	2,50	4	7,27	5
Técnico/a Especialista de Oficios	3	7,50	1	1,82	4
Titulado/a superior	5	12,50	7	12,73	12
Titulado/a medio	16	40,00	25	45,45	41
Total	40	100	55	100	95

En la distribución de la plantilla por las diferentes categorías profesionales, observamos:

- Un grupo muy numeroso, la categoría de Titulado/Titulada medio con 41 trabajadores/as
- Tres categorías con un numero de personal muy similar:
 - Jefe/a de Departamento con 13 personas
 - Jefe/a de Servicio con 12 personas
 - Titulado/Titulada superior con 12 personas
- El resto de las categorías tienen 5 trabajadores/as o menos.

Si analizamos en estas categorías profesionales cuál es su distribución por sexo, nos encontramos que en la categoría más numerosa hay un 60,98% de hombres y un 39,02% de mujeres, porcentajes similares al porcentaje global de hombres y mujeres en el CSUC, un porcentaje casi idéntico se obtiene en la categoría de Jefe/a de Departamento (un 61,54% de hombres y un 38,46% de mujeres). En las categorías de Jefe/a de Servicio y Titulado/Titulada superior el porcentaje de hombres es de 58,33% frente al 41,67% de las mujeres.

En los puestos de dirección (exceptuando el puesto de Dirección General, que está ocupado por una mujer), hay 18 hombres y 10 mujeres, lo que nos indica que hay 64,28% de hombres en puestos de dirección y un 35,71% de mujeres, en estos puestos, si a todo ello le incorporamos el puesto de Dirección General, el porcentaje de hombres disminuye al 62,10% pero, aunque cercano a la equidad, todo ello nos indica que existe segregación vertical en el CSUC.

Y si tenemos en cuenta que la segregación horizontal en el trabajo puede definirse ampliamente como la concentración de hombres y mujeres en diferentes tipos de trabajos. La Comisión Europea, en su informe de 2009 sobre la segregación de género en el mercado laboral, afirma que la segregación horizontal se entiende como 'la subrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado grupo en ocupaciones o sectores no ordenados por ningún criterio'.

En el CSUC, existen categorías feminizadas como la categoría de auxiliar administrativo/a ocupada solo por mujeres.

10.7.5. Proceso de selección y contratación del personal

Para el CSUC, su personal es su activo más valioso. La entidad busca atraer talento y que los/as profesionales elijan el consorcio respondiendo a sus expectativas laborales y personales y ofreciendo un entorno en donde puedan crecer y desarrollar todo su potencial.

La entidad garantiza en los procesos de selección la no discriminación por cuestiones del sexo como muestran los datos recogidos y analizados. No existe ningún tipo de limitación u obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a la entidad. De hecho, aparece representación femenina y masculina en los diferentes departamentos de la organización lo que constata la ausencia de impedimentos por razón de género para mujeres y hombres.

El CSUC, entre otros muchos aspectos, vela en los procesos de selección y acceso de nuevo personal por la igualdad de trato evitando posibles casos de segregación horizontal y vertical y estableciendo las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

El CSUC sigue los procedimientos de selección y contratación del personal de la Administración Pública que tiene como principios la publicidad, la igualdad, mérito y la capacidad.

El reclutamiento es interno y existen las descripciones de puestos de trabajo aprobadas por el Consell de Govern y se han realizado siguiendo las directrices de la Generalitat de Catalunya.

Para cada plaza ofertada se realiza una selección mediante un tribunal compuesto entre 3-5 miembros, algunas de las personas que forman parte del tribunal tienen formación en el ámbito de Igualdad, pero una propuesta de mejora será que se imparta formación a todas las personas que puedan formar parte.



Incorporaciones de los últimos años

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	4	50,00	4	50,00	8
Año 2020	2	50,00	2	50,00	4
Año 2021	2	25,00	6	75,00	8
Total	8	40,00	12	60,00	20

38



Hay un salto importante de incorporaciones del año 2020 al 2021, pasando de 4 incorporaciones a 8. Si analizamos las incorporaciones por sexo, en el 2019 y 2020 se incorporaron el mismo porcentaje de hombres que de mujeres (50%), siendo en el 2021 donde se incorporan más hombres un 75% frente al 25% de mujeres.



10.7.6. Formación del personal

La formación del personal en el CSUC se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.

Es por este motivo que la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde el consorcio a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminador.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

El procedimiento es el siguiente: Cada año el personal trabajador solicita a su superior la formación que requiere para mejorar su aportación a la organización, el departamento de RR.HH. recoge las demandas y se establecen las acciones formativas que se imparten en aula y online, y que están dirigidas a mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras. La mayoría de las acciones se realizan on-line.

De la información que se transmite, se observa que el último año han participado 38 personas en acciones formativas y el porcentaje de mujeres es 52,63% frente al 47,37% de hombres, lo que indica que acuden más mujeres a realizar acciones formativas que hombres, dato relevante pues en la organización hay más hombres que mujeres.

La formación que se ha impartido es en el ámbito de idiomas y ofimática.

No se han realizado acciones formativas en igualdad de oportunidades para toda la plantilla ni formación específica para mujeres, esto podría ser una posible área de mejora.



Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas:

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Idiomas, ofimática	20	100,00	18	100,00	38
Total	20	100	18	100	38

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Idiomas, ofimática	20	52,63	18	47,37	38
Total	20	52,63	18	47,37	38

Avaluació i preparació dels cursos d'anglès

Com cada any, estem preparant les classes d'anglès que realitzem un cop per setmana de forma virtual. Si vols participar al curs, si us plau, afegix-hi el teu nom. Si no hi vols assistir, però igualment vols deixar els teus comentaris en el cas que hi hagis assistit fins ara, pots deixar l'enquesta anònima.

1. Nom i cognoms

*** 2. T'interessa assistir a les classes de conversa en anglès?**

Tingues en compte que el Consorci només pot bonificar el curs si l'assistència és com a mínim del 75%.

- Sí
 No

Indica, si vols, el motiu pel qual no vols assistir-hi, potser ens ajuda a millorar.

3. Si has participat anteriorment en aquest curs d'anglès, què t'ha agradat més fins ara?

4. Si has participat anteriorment en aquest curs d'anglès, què t'ha agradat menys fins ara?

5. Si has participat anteriorment en aquest curs d'anglès, quines millores hi introduiries per fer-lo més útil per a tu?

Fet

10.7.7. Promoción

En el CSUC, igual que en el resto de administraciones públicas la promoción vertical es por concurso y se ha iniciado un proceso de promoción horizontal, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

No se identifica ninguna promoción realizada en los tres últimos años.

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

En este ámbito se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras a través de la introducción de acciones que mejoren, dentro de las posibilidades organizativas y económicas del consorcio, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, además de garantizar el libre acceso de las personas trabajadoras a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Instituto de la Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando se mencionan las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud en el CSUC. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort



personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

No se ha estudiado cuáles serían las medidas de conciliación más adecuadas a implantar, pero en la actualidad sí que existen diversas medidas implantadas en la entidad orientadas a favorecer la conciliación como los horarios flexibles de entrada y salida, así como teletrabajo parcial y la posibilidad de escoger el periodo vacacional.

No existe un protocolo de desconexión digital, esto podría ser un área de mejora.

10.7.9. Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la entidad retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito. La entidad se rige actualmente por el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, pero está en trámite de aprobación un nuevo convenio colectivo propio.

Actualmente el CSUC tiene restringida, por normativa de la Generalitat, la posibilidad de retribución en especie y/u otros beneficios sociales que comporten un gasto en el presupuesto, pero sí que se han conseguido ofrecer condiciones ventajosas en servicios y productos de proveedores externos para el personal.

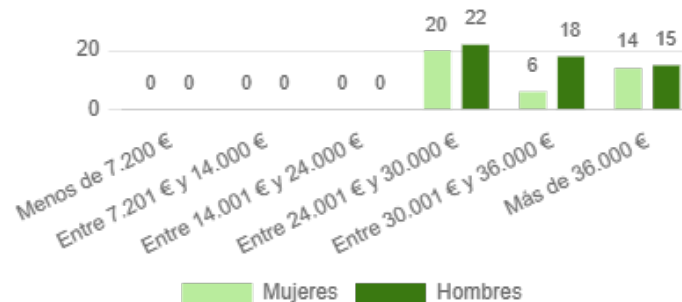
Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales.



Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 24.001 € y 30.000 €	20	47,62	22	52,38	42
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	25,00	18	75,00	24
Más de 36.000 €	14	48,28	15	51,72	29
Total	40	42,11	55	57,89	95

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 24.001 € y 30.000 €	20	50,00	22	40,00	42
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	15,00	18	32,73	24
Más de 36.000 €	14	35,00	15	27,27	29
Total	40	100	55	100	95

Bandas salariales sin compensaciones extra salariales



Si analizamos las bandas salariales, vemos que en la franja que hay más personal es la franja entre 24.001 € y 30.000 € con 42 personas, siendo el 52,38% hombres y el 47,62% de mujeres. En la franja intermedia hay un total de 24 personas de las cuales el 75% son hombres y el 25% son mujeres, porcentajes diferentes a los porcentajes de hombres y mujeres en la plantilla. En la franja alta, más de 36.000€, hay 29 personas, un 51,72% de hombres y un 48,28% de mujeres.

Solo hay que destacar que, en el colectivo de mujeres, el 50% de ellas se encuentra en la franja salarial más baja frente al 40% de los hombres.

10.7.10. Infrarrepresentación femenina

Un aspecto esencial del análisis de los datos es la detección de situaciones de segregación vertical u horizontal en la entidad e identificar escenarios de infrarrepresentación de mujeres.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Al analizar las categorías profesionales, vemos que la posición de Auxiliar Administrativo/a solo está ocupado por mujeres y que en los puestos de mandos intermedios hay un porcentaje superior de hombres que de mujeres.

10.7.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El CSUC no dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo por lo cual realizar uno, así como difundirlo a todo el personal e impartir formación en este ámbito serán acciones de mejoras a implantar en el Plan de Igualdad.

10.7.12. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un Plan de Comunicación Interno enfocado a la sensibilización y concienciación de todo el personal en materia de igualdad y campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad, etc. las organizaciones también ofrecen una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas con mujeres como protagonistas, generando colaboraciones con otras entidades o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo empresarial.

SEU ELECTRÒNICA

Treballa al CSUC

Consulta les nostres ofertes de treball i uneix-te al nostre equip!

46

Et mostrem només les ofertes vigents. Per consultar ofertes tancades, usa el filtre.

Estat

Oberta

Aplicar

[Oferta de treball de tècnic/a de Suport Jurídic al Pla Serra Hünter](#)

El CSUC busca un/a tècnic/a de Suport Jurídic al Pla Serra Hünter, per integrar-se dins l'Àrea de Gestió de Serveis Comuns. El termini de presentació de sol·licituds és de quinze dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria (30 de desembre de 2022).

[Oferta de treball de tècnic/a de Suport Científic al Pla Serra Hünter](#)

El CSUC busca un/a tècnic/a de Suport Científic al Pla Serra Hünter, per integrar-se dins l'Àrea de Gestió de Serveis Comuns. El termini de presentació de sol·licituds és de quinze dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria (30 de desembre de 2022).

[Oferta de treball d'Auxiliar de Biblioteca i Arxiu \(restringit al personal dels ens consorciats\)](#)

El CSUC busca un/a auxiliar de Biblioteca i Arxiu, per incorporar-se a l'Àrea de Biblioteques, Informació i Documentació. El termini de presentació de sol·licituds és de quinze dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria (23 de desembre de 2022).

[Oferta de treball de dos/dues tècnics/ques de Comunicacions](#)

El CSUC busca dos/dues tècnics/ques de Comunicacions, per integrar-se dins l'Àrea de Serveis TIC. El termini de presentació de sol·licituds és de quinze dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria (23 de desembre de 2022).

Las imágenes muestran tanto a hombres como a mujeres.



10.7.13. Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, el CSUC tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, el consorcio sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas.

No se dispone de datos referentes a PRL y mutua segregados por sexo.

10.7.14. Mujeres en situación de especial vulnerabilidad

No se disponen datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.)

10.8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico del Plan de Igualdad

En cumplimiento con los **Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades en un **diagnóstico** de la situación actual de la organización en materia de igualdad.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal en todo el CSUC de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad. Es por ello que se presentan los distintos ámbitos estudiados y sus conclusiones para establecer las acciones positivas que conformaran el Plan de Igualdad.

La plantilla es paritaria con mayor presencia masculina (57,89%) que femenina (42,11%). Se evidencia a través de los datos recogidos que no existe discriminación alguna a la hora acceder y permanecer en la organización.



10.8.1. Proceso de selección y contratación

Después del análisis de la **igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto** de trabajo o posición de la organización, se determina que el CSUC sigue los procedimientos de selección y contratación del personal de la Administración Pública, que tiene como principios: publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

El CSUC vela porque los procesos de selección y acceso de nuevo personal se desarrolle teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato de todas las personas candidatas. Así, se evitan posibles casos de segregación horizontal y vertical y se establecen las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.

El reclutamiento es interno y existen las descripciones de puestos de trabajo, que se han realizado siguiendo las directrices de la Generalitat de Catalunya y han sido aprobadas por su Consell de Govern.

Considerando que para cada plaza ofertada se realiza una selección mediante un tribunal compuesto entre 3-5 miembros y que solo algunos de los integrantes tienen formación en el ámbito de Igualdad, se propone impartir formación a todas las personas que puedan ser miembros de un tribunal.

10.8.2. Clasificación profesional

Este ámbito hace referencia al **conjunto de categorías y niveles profesionales que existen en la entidad, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.**

En la distribución de la plantilla por los diferentes categorías profesionales, observamos un grupo muy numeroso, la categoría de Titulado/Titulada medio con 41 personas trabajadoras y después nos encontramos con tres categorías con un número de personal muy similar, la categoría de Jefe/a de Departamento con 13 personas, seguida de las categorías de Jefe/a de Servicio y Titulado/Titulada superior, cada una con 12 personas, el resto de las categorías tienen 5 trabajadores/as o menos.

Después de analizar la distribución por sexo de las categorías profesionales, se observa que en la categoría más numerosa hay un 60,98% de hombres y un 39,02% de mujeres, porcentajes similares al porcentaje global de hombres y mujeres en el CSUC. Un porcentaje casi idéntico se obtiene en la categoría de Jefe/a de Departamento (un 61,54% de hombres y un 38,46% de mujeres). En las

categorías de Jefe/a de Servicio y Titulado/Titulada superior, el porcentaje de hombres es del 58,33% frente al 41,67% de las mujeres.

En el CSUC, existen categorías feminizadas como la categoría de auxiliar administrativo/a, ocupada solo por mujeres.

10.8.3. Formación del personal

Se refleja la disponibilidad de un plan formativo que permita el reciclaje, actualización y aprendizaje de los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el desempeño adecuado del puesto actual y/o futuro.

La formación del personal en el CSUC se considera una herramienta fundamental para el adecuado ajuste al puesto y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.

Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente.

Considerando el procedimiento seguido por el CSUC, se concluye que recoge las necesidades de formación de la persona trabajadora anualmente. De este modo, se establecen las acciones formativas que se imparten en aula y online, y que están dirigidas a mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras. La mayoría de las acciones se realizan on-line.

Se ha impartido formación en el ámbito de idiomas y ofimática. Sin embargo, no se han realizado acciones formativas en igualdad de oportunidades para toda la plantilla ni tampoco formación específica para mujeres, por lo que incluir este tipo de formación podría ser una posible área de mejora.

10.8.4. Promoción profesional

Puesto que el CSUC, por normativa de la Generalitat de Catalunya, tiene restringida la posibilidad de hacer promoción interna, estos procesos están incluidos en el proceso de selección general en igualdad de condiciones. Es el Comité de Selección el que garantiza la Igualdad de oportunidades, no existiendo ninguna barrera u obstáculo por cuestiones de género.

De la información recogida, se desprende que el CSUC prioriza comunicar al personal la existencia de vacantes.

10.8.5. Condiciones de trabajo

En este apartado se hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y jornada del personal. También se comprueba si puede existir algún tipo de discriminación en la asignación de horarios y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

En la entidad, el 69,47% de la plantilla tiene menos de 10 años de antigüedad, siendo la distribución por sexo coherente con el porcentaje de hombres y mujeres en el total de la plantilla, un 59,09% de hombres y un 40,91% de mujeres.

En el CSUC, el 65,26% de los contratos son indefinidos a tiempo completo y son iguales en el caso de las mujeres un 65,85% que de los hombres un 64,81%. El resto corresponden a contratos temporales a tiempo completo (hombres un 35,19% y 34,15% de mujeres).

La totalidad de la plantilla trabaja a tiempo completo y, en esta franja, el porcentaje de hombres y el de mujeres coincide.

Si observamos la distribución entre hombres y mujeres en cada franja de edad, nos encontramos que en la franja donde hay más personal es con la edad comprendida entre 41-50 años hay un 59,26% de hombres frente a un 40,74% de mujeres, en la franja de 20-30 años hay un 28% de hombres y un 72% de mujeres, siendo muy similar en la franja de 31-40 años, con un 54,175 de hombres y un 45,83% de mujeres así como en la franja de edad de más de 50 años hay un 36,84% de hombres frente a un 63,16% de mujeres. Hay más mujeres en las franjas de + de 50 años y de 20-30 años.

10.8.6. Retribuciones

Este ámbito **valora la política retributiva de la entidad y si se cumple el principio de igualdad que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.**

Una vez analizada la información, se constata que, en igualdad de condiciones de trabajo, la entidad retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito. La entidad se rige actualmente por el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, pero están en trámites de aprobación de un nuevo convenio propio.

Actualmente el CSUC tiene restringida, por normativa de la Generalitat, la posibilidad de retribución en especie y/u otros beneficios sociales que comporten un gasto en el presupuesto, pero sí que se han conseguido ofrecer condiciones ventajosas en servicios y productos de proveedores externos para el personal.

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

Este aspecto valora las **medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador.** El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la entidad tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar y se ejercita la corresponsabilidad.

Se trata de evidenciar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da un equilibrio entre las mujeres y los hombres que utilizan estas medidas.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud en el CSUC. Se busca la fidelización de la plantilla y el máximo confort personal y familiar por lo que se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Se desea conciliar el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

No se han estudiado cuáles serían las medidas de conciliación más adecuadas a implantar, pero en la actualidad sí que existen diversas medidas implantadas en la entidad orientadas a favorecer la conciliación como los horarios flexibles de entrada y salida, así como teletrabajo parcial y la posibilidad de escoger el periodo vacacional.

Una posible área de mejora sería la realización de un protocolo de desconexión digital, no disponible hoy en día en la organización.

10.8.8. Infrarrepresentación femenina

Se pretende conseguir una **mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados puestos profesionales.

La segregación horizontal hace visible la distribución que produce que las mujeres se concentren en determinados puestos de trabajo o departamentos, y la segregación vertical, con el conocido “techo de cristal”, hace referencia a la dificultad de ascenso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres.

Al analizar las categorías profesionales, vemos que la posición de Auxiliar Administrativo/va solo está ocupado por mujeres y que en los puestos de mandos intermedios hay un porcentaje superior de hombres que de mujeres.

10.8.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En este ámbito, la entidad muestra las acciones que ha emprendido para garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo **con la implementación de las medidas necesarias para evaluar los riesgos psicosociales, concienciación y formación de la plantilla, existencia de un procedimiento interno y difusión a la plantilla, etc.**

El CSUC no dispone de Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo por lo cual realizar uno, así como difundirlo a todo el personal e impartir formación en este ámbito, serán acciones de mejora a implantar en el Plan de Igualdad.



10.8.10. Comunicación, imagen y uso del lenguaje

Este espacio de la igualdad **estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.**

El CSUC dispone de diferentes canales de comunicación interna que permiten garantizar una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que irá desarrollando. Los canales más frecuentes son: reuniones y entrevistas presenciales con el personal responsable, formulario interno anónimo y correo electrónico

En la actualidad, el CSUC tiene una guía de lenguaje inclusivo en marcha.

Después de analizar el lenguaje utilizado en diversos documentos internos por parte del CSUC, se detecta que siempre se trabajan con términos relacionados con el lenguaje inclusivo y las imágenes muestran tanto a hombres como a mujeres.

10.8.11. Riesgos y salud laboral

El objetivo en esta área es **valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.**

El CSUC tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Además, el consorcio sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1992, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas, con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal.

No se dispone de datos referentes a PRL y mutua segregados por sexo, por lo que se recomienda solicitar al servicio de prevención externo, así como a la Mutua de trabajo, este análisis de datos.

10.8.12. Mujeres en situación de especial vulnerabilidad

Se reflejan las actuaciones adoptadas por la entidad y que están dirigidas a **mujeres en situación de especial vulnerabilidad (violencia de género, discapacidad, familia monoparental, otras nacionalidades y/o culturas, etc.)**.

No se dispone de datos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad (familias monoparentales, por razones de nacionalidad, raza, personas víctimas de violencia de género, etc.).

Plan de Igualdad

11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte del CSUC tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia entidad.

58

11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, el CSUC pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que el CSUC espera conseguir con la aplicación del Plan, es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión del CSUC
- Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.
- Reducir la segregación horizontal y/o vertical siempre velando por la paridad en los puestos de trabajo.
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.
- Asegurar el uso de una comunicación no sexista.
- Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las acciones de mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- 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.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Presentamos a continuación las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas:

Nº DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES/AÑO IMPLANTACIÓN
1	Incorporar la figura de agente de igualdad interno	2024
2	Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla	2023
3	Crear un canal de comunicación con la Comisión de Igualdad	2023
4	Impartir formación básica en sensibilización de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral a toda la plantilla	2023/2024/2025/2026
5	Impartir formación en sesgos de género en el ámbito laboral a las personas con equipos a su cargo, así como el personal con responsabilidad que intervienen en los procesos de selección y/o promoción	2024/2025/2026
6	Realizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	2023
7	Formar sobre la prevención y actuación frente al acoso a toda la plantilla	2023/2024/2025/2026
8	Formar a las personas que deben intervenir si se inicia el Procedimiento definido en el caso de acoso por razón de sexo	2024/2025
9	Realizar acciones de información/comunicación sobre la igualdad de oportunidades el día internacional de la mujer	2023/2024/2025/2026
10	Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa	2025
11	Trabajar en el concepto de corresponsabilidad familiar para resaltar que las medidas de conciliación y cuidado de los otros son de igual forma necesarias para las mujeres que para los hombres.	2023/2024/2025/2026
14	Realizar una guía de desconexión digital.	2024
15	Elaborar un protocolo sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género	2025
16	Realizar el seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común	2025
17	Disponer de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género	2026

Acción 1

Área de Actuación			
Todos los ámbitos de la entidad			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	2024		2024
Justificación de la priorización de la medida			
Es una medida prioritaria para trabajar el concepto de igualdad de forma transversal en la entidad			
Objetivos			
Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión del CSUC			
Descripción de la medida			
Incorporar la figura de agente de igualdad interno.			
Personas destinatarias			
Plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Se informará a toda la plantilla de la incorporación de la figura de agente de igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
<ul style="list-style-type: none"> Existencia del acta en el que se nombre la persona agente de igualdad del CSUC 			
Cualitativos			
<ul style="list-style-type: none"> Formación de la que dispone la persona agente de igualdad 			
Personal Responsable			
Comisión de Igualdad			

Acción 2

Área de Actuación			
Comunicación			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	2023		2023
Justificación de la priorización de la medida			
Objetivos			
Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión del CSUC			
Descripción de la medida			
Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla, así como las acciones a implantar definidas en Plan de Acción			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Internos	Internos	
Mecanismos de difusión			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			

<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un comunicado anual del status del Plan % de Personas que tienen acceso al Plan
Cualitativos
Personal Responsable
Comisión de Igualdad

Acción 3

Área de Actuación			
Comunicación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2022	2022	
Justificación de la priorización de la medida			
Objetivos			
Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión del CSUC			
Descripción de la medida			
Crear un canal de comunicación con la Comisión de igualdad			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Internos	Internos	
Mecanismos de difusión			
Establecer un mecanismo de comunicación interna, por ejemplo, una cuenta e-mail, que permita a la plantilla de tener un acceso directo a la Comisión de Igualdad.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que han contactado con la Comisión de Igualdad Número de personas que tienen acceso a la Comisión de Igualdad 			
Personal Responsable			
Comisión de Igualdad			

Acción 4

Área de Actuación			
Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2023	2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Objetivos			
Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Impartir formación en igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.			
Personas destinatarias			
Todo el personal del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Plan de formación anual			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> % de personas que han recibido formación en igualdad Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) 			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

Acción 5

Área de Actuación			
Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2024	2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Objetivos			
Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Impartir formación en identificar los sesgos de género en el ámbito laboral			
Personas destinatarias			
Todas las personas con equipos a su cargo, así como el personal con responsabilidad que intervienen en los procesos de selección			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Plan de formación anual			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> % de personas que han recibido formación en sesgos de género Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) 			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

Acción 6

Área de Actuación			
Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2023	2023	
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo			
Descripción de la medida			
Elaborar un protocolo sobre el acoso sexual y por razón de sexo			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Comunicado interno			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
Disponer a 31/12/2023 de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y ponerlo a disposición del personal del CSUC			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Comisión de Igualdad			

Acción 7

Área de Actuación			
Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo/Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2023	2026	
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo			
Descripción de la medida			
Formar a toda la plantilla sobre sobre la prevención y actuación frente al acoso.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Plan de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que han recibido formación en el procedimiento en el caso de acoso • Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) 			

Cualitativos
Personal Responsable
Área de administración y finanzas

Acción 8

Área de Actuación			
Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2024	2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo			
Descripción de la medida			
Formar todas las personas que forman parte del Procedimiento definido en el caso de acoso por razón de sexo			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Plan de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que han recibido formación en el procedimiento en el caso de acoso • Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) 			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

Acción 9

Área de Actuación			
Comunicación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2023	2026	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista			
Objetivos			
Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de la entidad			
Descripción de la medida			
Realizar acciones de información y/o comunicación durante el día internacional de la mujer			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Internos	Internos	
Mecanismos de difusión			

Indicadores de seguimiento y evaluación	
Cuantitativos	
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un comunicado anual durante el día internacional de la mujer • % de Personas que participan en las acciones durante el día internacional de la mujer 	
Cualitativos	
Personal Responsable	
Comisión de Igualdad	

Acción 10

Área de Actuación			
Comunicación y Formación			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2025	2025	
Justificación de la priorización de la medida			
Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista			
Objetivos			
Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.			
Descripción de la medida			
Formar en comunicación inclusiva y no sexista al personal implicado en la comunicación interna y/o externa			
Personas destinatarias			
Personal del CSUC implicado directamente en la comunicación interna/externa			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Plan de formación anual			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos % de personas implicadas formadas (100% de las personas al finalizar el Plan)			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

Acción 11

Área de Actuación		
Conciliación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
	2023	2026
Justificación de la priorización de la medida		
Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar		

Objetivos			
Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.			
Descripción de la medida			
Trabajar en el concepto de corresponsabilidad familiar para resaltar que las medidas de conciliación y cuidado de los otros son de igual forma necesarias para las mujeres que para los hombres.			
Personas destinatarias			
Todo el personal del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Realizar campañas anuales de la necesidad de la corresponsabilidad familiar			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
Campañas anuales realizadas sobre corresponsabilidad familiar dirigidas a todo el personal: mujeres y hombres de todos los niveles jerárquicos			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

Acción 12

Área de Actuación			
Conciliación y Corresponsabilidad			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2024	2024	
Justificación de la priorización de la medida			
Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar			
Objetivos			
Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.			
Descripción de la medida			
Elaborar una guía de desconexión digital			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
		Internos	
Mecanismos de difusión			
Comunicado Interno			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
Tener elaborado el Manual de desconexión digital del CSUC a 31/12/2024			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Comité de Igualdad			

Acción 13



Área de Actuación			
Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	2025		2025
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo			
Descripción de la medida			
Elaborar un protocolo sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y designar una persona responsable de iniciar el protocolo si fuese necesario.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Internos	Internos	
Mecanismos de difusión			
Comunicado Interno			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
Disponer de un protocolo para velar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y ponerlo a disposición del personal			
Cualitativos			
Personal Responsable			
Comité de Igualdad			

Acción 14

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio		Finalización
	2025		2026
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género			
Descripción de la medida			
Realizar el seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	internos	internos	
Mecanismos de difusión			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			

Cualitativos
Con carácter anual se ha realizado un Informe de Seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común
Personal Responsable
Área de administración y finanzas

Acción 15

Área de Actuación			
Salud Laboral			
Fecha de implantación	Inicio	Finalización	
	2025	2026	
Justificación de la priorización de la medida			
Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género.			
Objetivos			
Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género			
Descripción de la medida			
Disponer de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla del CSUC			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
Mecanismos de difusión			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cuantitativos			
Cualitativos			
Se dispone de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género			
Personal Responsable			
Área de administración y finanzas			

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

69

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

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. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

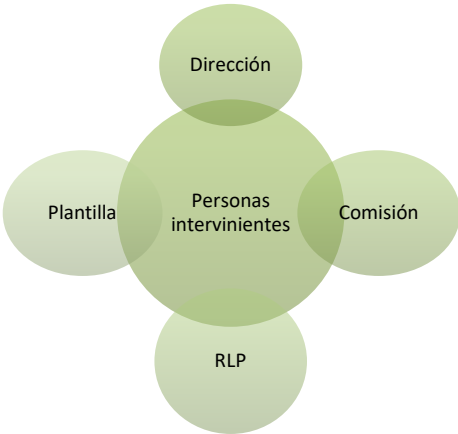
No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento:

Comisión de Vigilancia y Seguimiento		
Representación de la Plantilla		
Nombre y apellidos	DNI	Cargo o Sindicato
Núria Sánchez Salas	47171423X	Independiente técnica de Recursos de Información
Borja Guaita Pérez	20245232B	CGT técnico líder de Ciberseguridad
Nombre y apellidos	DNI	Cargo
Carlota Bragós Valentines	35088899F	Directora de Administración y Finanzas
Ricard de la Vega Sivera	38122612C	Coordinador de Cálculo y Aplicaciones

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la entidad, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.

- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la entidad.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento²

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la entidad? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la entidad? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de Seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las entidades. Instituto de las Mujeres. 2021.

Datos generales: Razón social Fecha del informe Periodo de análisis Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		
Conclusión y propuestas		

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad	
Datos generales: Razón social Fecha del informe Periodo de análisis	

Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
<p>Área:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la entidad con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 		
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].		
Información sobre el proceso de implantación		
<ul style="list-style-type: none"> Nivel de desarrollo de las acciones Grado de implicación de la plantilla en el proceso El presupuesto previsto ha sido El cumplimiento del calendario previsto ha sido 		
Adecuación de los recursos asignados.		
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.		
Soluciones adoptadas		
Información sobre impacto		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Se han producido cambios en la cultura de la entidad? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la entidad? 		

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.

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

77

1. Objeto

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la entidad, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en este Acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
 - Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
 - Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones entidades y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.
- c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.
- d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la entidad o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones y entidades sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

A 3 de febrero de 2022

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

POR LA ENTIDAD

--	--

Anexo

Glosario

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

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

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto semántico. Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la entidad pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Acta de constitució de la Comissió Paritària del Pla d'Igualtat del CSUC

22/12/2022

87

Reunits per una part en representació de l'empresa

Carlota Bragós

Ricard de la Vega

i per altra banda en representació dels treballadors i les treballadores

Nuria Sanchez

Borja Guaita

amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del CSUC, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i Pla d' Igualtat

i

ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d' Igualtat i establir les seves normes de funcionament.

Signat

Carlota Bragós

Ricard de la Vega

Nuria Sanchez

Borja Guaita

Reglament de la Comissió Paritària del Pla d'Igualtat del CSUC

1. Constitució i composició de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:

Carlota Bragós

Ricard de la Vega

En representació dels treballadors per:

Nuria Sanchez

Borja Guaita

La Comissió podrà comptar amb el suport i assessorament d'una persona externa especialitzada

2. Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Participar en la implantació, seguiment i avaluació del Pla.
- Vetllar per l'acompliment dels objectius i accions del Pla i per l'execució de les accions.
- Garantir la realització del seu seguiment i avaluació i de la redacció dels Informes d'Avaluació.
- Dissenyar les mesures correctores necessàries per a garantir la consecució dels objectius plantejats.

- Atendre i resoldre les consultes i qüestions plantejades per la plantilla en matèria d'igualtat, establint canals de comunicació apropiats.
- Garantir la correcta difusió d'informació relacionada amb la posada en marxa, implantació i avaluació del Pla d'Igualtat, a tota la plantilla.
- Proposar, i si escau aprovar modificacions a aquest reglament.

3. Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni President/a, d'entre els seus integrants, a Carlota Bragós i Secretari/a Ricard de la Vega

Seràn funcions de la Presidència:

- ✓ Convocar reunions.
- ✓ Gestionar el registre i l'arxiu de tota la documentació generada durant el diagnòstic i la posterior vigència del Pla

Seràn funcions de la Secretaria:

- ✓ Estendre acta de les reunions i recollir signatura d'aquesta.
- ✓ Presentar el Pla davant autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

Totes dues parts acorden que les funcions de la Presidència i la Secretaria de la Comissió Negociadora recaiguin, alternativament en períodes semestrals, en cadascuna de les representacions.

De la present reunió estendrà acta la representació empresarial.

3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se trimestralment.

En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- ✓ El resum de les matèries tractades.
- ✓ Els acords totals o parcials adoptats.
- ✓ Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si escau, més endavant en altres reunions.

Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.2. Adopció d'Acords.

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot.

En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3. Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, les persones expertes que l'assisteixin, hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

3.5. Altres disposicions.

Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut del present acord, serà adaptada al mateix per la Comissió d'Igualtat.

Les modificacions o reformes que poguessin plantejar-se en el present reglament hauran de realitzar-se d'acord amb la majoria absoluta de la Comissió

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió,

Signat

Carlota Bragós

Ricard de la Vega

Nuria Sanchez

Borja Guaita