



PLAN DE IGUALDAD

UATAE



PRESENTACIÓN

1. PLAN DE IGUALDAD

UATAE como entidad sin ánimo de lucro cumple los mínimos requisitos del preceptivo plan de igualdad puesto que lo adopta aún sin tener obligación al respecto de su adopción.

Este plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones acordadas entre la Empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos los recogidos en el capítulo 5 del presente documento.

MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos nacionales, europeos e internacionales sobre derechos humanos.:

A nivel nacional:

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel europeo:

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea, recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- 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 los países miembros.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Convenio de Estambul 2011. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Consejo de Europa 2014.

A nivel Internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de NU en 1979 y ratificada por España en 1983.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.

DEFINICIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley orgánica 3/2007).

Igualdad de trato y de oportunidades: Incorpora la garantía de equidad en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las relacionadas con el despido y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales (art. 5 Ley orgánica 3/2007).

Promoción de Igualdad en la negociación colectiva: Mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y 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 (art. 10 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación Directa: Alude a la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación Indirecta: Se califica así la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro (art. 6.2 Ley orgánica 3/2007).

Acoso sexual, por razón de Sexo, orientación sexual o identidad de género: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley de Igualdad, constituye acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u

ofensivo (art. 7.1 Ley orgánica 3/2007). El acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 7.2 Ley orgánica 3/2007).

Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye asimismo una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley orgánica 3/2007).

Igualdad de remuneración por razón de sexo. Se trata de la obligación de la persona empleadora de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en sus elementos o condiciones (art. 28.1 Estatuto de los Trabajadores).

Trabajo de igual valor. Se entiende por tal el que, comparado con otro, es equivalente en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo (art. 20.1, párrafo segundo Estatuto de los Trabajadores).

Principio de corresponsabilidad. Definido como la asunción equitativa de obligaciones familiares o el ejercicio equitativo de los derechos entre ambos progenitores referidos a su vida personal, familiar y laboral (Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 6/2019)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y a los trabajadores en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares -corresponsabilidad-, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley orgánica 3/2007).

2

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En la elaboración y desarrollo de este Plan de Igualdad, participan 3 Comisiones creadas especialmente para la correcta ejecución del mismo. Aunque más adelante en el presente documento se van a detallar en mayor profundidad las distintas partes que participan en el desarrollo y la ejecución del mismo, a continuación, se procede a acercar cuáles son las partes involucradas.

- **Comisión de Negociación**, integrada por representantes de la empresa (2) y Representación legal de las personas trabajadoras (CCOO)
 - Por parte de la empresa: Pilar Mora y Ana Ramos (Experta en Igualdad)
 - Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Federación de Servicios de CCOO

- **Comisión de Seguimiento y Evaluación**,
 - Por parte de la empresa: Pilar Mora y Ana Ramos (Experta en Igualdad)
 - Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Federación de Servicios de CCOO

ÁMBITO PERSONAL,
TERRITORIAL Y
TEMPORAL

3

3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. AMBITO PERSONAL y TERRITORIAL:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los 23 centros de trabajo de UATAE y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todas aquellas personas que, conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma. A continuación, se relacionan los centros de trabajo, plantilla en cada uno de ellos y ubicación:

Galicia (A Coruña): 1
Comunidad Valenciana (Alicante): 1
Comunidad Valenciana (Valencia):1
Extremadura (Badajoz): 1
Extremadura (Cáceres): 1
Cantabria (Santander): 1
Cataluña (Barcelona):1
Cataluña (Tarragona):1
Castilla La Mancha (Albacete): 1
Castilla La Mancha (Ciudad Real): 1
Castilla La Mancha (Toledo):2
Andalucía (Granada): 1
Andalucía (Huelva): 1
Andalucía (Jaén): 1
Andalucía (Málaga): 4
Andalucía (Sevilla): 1
La Rioja (Logroño): 1
Madrid (Madrid): 19
Murcia (Murcia): 3
País Vasco (San Sebastián): 1
Aragón (Teruel): 1
Aragón (Zaragoza): 2
Castilla y León (Zamora): 1

Asimismo, y aunque en el momento de elaboración del diagnóstico y plan no se da el caso, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

3.2. AMBITO TEMPORAL:

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos se podrán alcanzar antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, dan lugar a que el plazo de vigencia esté ligado a la consecución de objetivos. Si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años a contar desde la fecha de la firma. (19 de abril de 2021)

Las partes comenzarán la negociación del II Plan de Igualdad de UATAE tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, después de la Evaluación Final. La Comisión Negociadora podrá establecer prórrogas durante el tiempo que dure la negociación o en su caso si no se dispone legalmente de la obligación de negociación, se considerarán prorrogadas las condiciones establecidas en el presente Plan hasta que se firme otro Plan que sustituya al anterior (salvo manifestación expresa en contrario por cualquiera de las partes). Asimismo, el presente Plan podrá ser susceptible de revisión durante la vigencia si así lo estimaran en mutuo acuerdo las partes.

UATAE es una Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores sin ánimo de lucro cuya sede central se encuentra en Madrid y cuenta con una plantilla de 49 personas.

La Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) se constituyó el 30 de octubre de 2003 y se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior, así como en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos (REAPTA), dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Los fines principales de UATAE se orientan a la defensa y representación de los hombres y mujeres que hacen del trabajo por cuenta propia su modo de vida, y al fomento de la actividad emprendedora como forma de desarrollo de los individuos y de los pueblos. A tal fin, mantiene interlocución permanente y estable con todos los organismos públicos, administraciones e instituciones, basada en la reivindicación y la lucha por la mejora de las condiciones del colectivo de trabajadores autónomos, pero también en la lealtad institucional y en la cooperación en las políticas públicas e iniciativas privadas que tiendan a tal fin. Así, UATAE, que es independiente de cualquier partido o sindicato, ha mostrado ya reiteradamente su compromiso y colaboración con todos ellos en los objetivos que son comunes.

INFORME
DIAGNOSTICO

4

4. INFORME DIAGNÓSTICO:

4.1. METODOLOGÍA

Se ha recopilado y analizado la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas por razón de sexo que pudieran existir en UATAE y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

Las personas encargadas de proporcionar la documentación y dinamizar el proceso de recogida de información son Beatriz Parra y Antonio García.

Se ha informado a la plantilla del comienzo de la fase de diagnóstico, con el fin de que participen de forma activa. La Comisión ha acordado la información necesaria para diagnosticar cada una de las materias y contar con la colaboración de la Dirección.

Se ha recopilado la información objeto de análisis señalando los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se han identificado los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se han propuesto medidas de mejora para solventarlas

Las herramientas que se han utilizado para recopilar datos han sido las siguientes:

- Ficha de identificación de la empresa.
- Cuestionario sobre políticas de gestión de personal.

◇ *Periodo de referencia de los datos analizados*

UATAE no entiende una sociedad sin igualdad de oportunidades; la igualdad de oportunidades forma parte de su ideario y, por ello, de forma voluntaria, en 2018, elaboró e implantó un Plan de Igualdad.

Con motivo de la entrada en vigor del *RD 901/2020, de 12 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*, procedemos a realizar la adaptación del Plan de Igualdad con el fin de cumplir con los requisitos establecidos y que se pueda inscribir dicho Plan en el registro correspondiente. Actualizamos el diagnóstico con datos correspondientes al primer trimestre de 2021.

◊ *Fecha de recogida de la información*

La información se ha recogido durante el primer trimestre del 2021.

◊ *Fecha de realización del diagnóstico*

25 de marzo de 2021.

◊ *Han intervenido en su elaboración:*

La Comisión negociadora

◊ *Se ha contado con la participación como asesora de la comisión de una persona con formación que forma parte de la entidad*

4.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye la información de la entidad: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas¹, etc.

Razón Social: UNION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES-UATAE

Domicilio Social: Calle General Palanca, 37-28045 Madrid

Forma Jurídica: Asociación

Año de constitución: 2003

Sector Actividad: Enseñanza

CNAE: 855 (Otras enseñanzas)

Dispone de departamento de personal

UATAE es una Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores sin ánimo de lucro cuya sede central se encuentra en Madrid y cuenta con una plantilla de 49 personas.

La Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE) se constituyó el 30 de octubre de 2003 y se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior, así como en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos (REAPTA), dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Los fines principales de UATAE se orientan a la defensa y representación de los hombres y mujeres que hacen del trabajo por cuenta propia su modo de vida, y al fomento de la actividad emprendedora como forma de desarrollo de las personas y de los pueblos. A tal fin, mantiene interlocución permanente y estable con todos los organismos públicos, administraciones e instituciones, basada en la reivindicación y la lucha por la mejora de las condiciones del colectivo de trabajadores autónomos, pero también en la lealtad institucional y en la cooperación en las políticas públicas e iniciativas privadas que tiendan a tal fin. Así, UATAE, que es independiente de cualquier partido o sindicato, ha mostrado ya reiteradamente su compromiso y colaboración con todos ellos en los objetivos que son comunes.

¹ En los casos de plan de igualdad de grupo de empresa el diagnóstico y el informe se realizarán de forma independiente para cada una de las empresas del grupo a las que se aplique el plan de igualdad.

UATAE tiene implantación en todo el territorio nacional y presencia en todas las Comunidades Autónomas y en 23 provincias con sedes permanentes. Su personal trabaja por la mejor representación del colectivo, prestando los servicios que les pudieran ser más útiles, como asesoramiento, orientación, formación, así como la búsqueda de financiación para establecer sus propios negocios. En este aspecto nos hemos convertido en referente de los emprendedores de este país.

4.3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores nos permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- ◆ Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

En la actualidad UATAE cuenta con una plantilla de 49 personas, de las cuales 22 son mujeres (44,90%) y 27 son hombres (55,10%). En los últimos 3 años, UATAE ha tenido un incremento de 11 personas en su plantilla, es decir, ha incrementado su plantilla en casi un 29%.

La plantilla de UATE la conforman un total de cuarenta y nueve personas trabajadoras, de las cuales el 45% son mujeres y 55% hombres existiendo así una representación equilibrada en cuanto a su composición, según determina la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- ◆ Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

Si analizamos la plantilla de UATAE en función de la edad, del total de 49 personas en plantilla, hay 21 personas con edades superiores a los 46 años, siendo 11 mujeres (52,38%) y 10 hombres (47,62%). Es en esta franja donde se sitúa la mayor parte de las mujeres. La franja de edad donde mayor desequilibrio en términos de edad hay es en la franja de entre 30 y 45 años, donde hay 9 mujeres (37,50%) frente a 15 hombres (62,50%), siendo un desbalance considerable con mayor presencia de la población masculina.; por otro lado, el rango de edad en el que menos cantidad de personas hay es en las edades comprendidas entre los 20 y los 29 años, habiendo 2 mujeres y 2 hombres (50%-50%) y no habiendo nadie por debajo de los 20 años.

Si atendemos al tipo de relación laboral, vemos el tipo de contrato donde más representación femenina es en el *temporal a tiempo parcial* (62,50%), habiendo un total

de 10 mujeres en esta situación, frente a 6 hombres (37,50%). Por otro lado, encontramos que hay un total de 13 hombres en situación de *contrato indefinido a tiempo completo* (68,42%), frente a 6 mujeres (31,58%). El resto de tipos de contrato tienen una relación bastante equilibrada entre mujeres y hombres, habiendo 5 mujeres (45,45%) con *contratos temporales a tiempo completo* y 6 hombres (54,55%); personas con *contratos indefinidos a tiempo parcial* hay 3, 1 mujer (33,33%) y 2 hombres (67,67%). Por otro lado, no hay nadie en la entidad que esté en la misma *contratos fijos discontinuos, prácticas, en aprendizaje u otro tipo de becas*.

En la distribución de plantilla por tipo de contrato podemos observar que se utilizan dos formas de contratación fundamentalmente. Entre la contratación eventual e indefinida existe una distribución con una ligera tendencia en la contratación eventual y mayoritariamente a tiempo completo en cualquiera de ambos casos.

En la contratación femenina hay un reparto entre la contratación a tiempo completo y parcial del cincuenta por ciento con mayor predominio del contrato temporal respecto a los hombres de la plantilla.

Analizando al personal que compone UATAE en función de la antigüedad, se puede observar que hay un total de 14 mujeres que tiene una antigüedad de unos 6 meses (53,84%) frente a 12 hombres (46,15%); con una antigüedad de entre 6 meses y un año, encontramos a 2 mujeres (40%) y a 3 hombres (60%). Por otro lado, personas que tengan una antigüedad de entre 1 y 3 años encontramos a 2 mujeres (16,66%) y a 10 hombres (83,34%), y personas que lleven más de 6 años (entre 6 años y 10) tan sólo hay una mujer.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, se trata de una plantilla que no acumula mucha antigüedad, aunque son las mujeres las que llegan a alcanzar algunos de los tramos de mayor permanencia en la empresa. La distribución de la plantilla por antigüedad podría guardar relación con la distribución de plantilla por tipo de contrato en relación a mujeres y hombres.

Cabe mencionar, además, que hay 8 mujeres (61,54%) que dedican menos de 20 horas semanales al trabajo, frente a 5 hombres (38,46%); siendo exactamente igual el número de mujeres y hombres que dedican entre 20 y 35 horas semanales de trabajo (50%-50%). Donde más descompensada está la balanza es el caso de las personas que dedican más de 40 horas semanales al trabajo, habiendo 11 mujeres (36,67%) frente a 19 hombres (63,33%).

Todo esto pone de manifiesto una tendencia a la masculinización de la plantilla, no habiendo el mismo número de mujeres que de hombres. Por ejemplo, en el Departamento de Tecnología hay mucha más presencia masculina que femenina, sin embargo, en el Departamento de Proyectos y Formación hay más representación

femenina que masculina. Esta es una tendencia que se tiene que atajar en aras de equilibrar la balanza, aunque hay que tener en cuenta que también es una tendencia que refleja una realidad social, y es que los ámbitos tecnológicos están muy masculinizados, frente a ámbitos más relacionados con la educación, carreras más sanitarias y sociales.

◊ *Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal).*

Respecto a la presencia de mujeres y hombres en los niveles más altos de la entidad, encontramos una *Junta Directiva* paritaria, con el mismo número de mujeres que de hombres, es decir, 8 mujeres y 8 hombres; lo mismo ocurre con el *Equipo de Dirección*, donde el reparto de hombres y mujeres es el mismo: 3 mujeres y 3 hombres.

En la siguiente tabla se observa que la mayoría de la plantilla de UATAE tiene estudios superiores, habiendo más hombres que mujeres en esta categoría. Es decir, de nuevo, aunque la *Junta Directiva* y el *Equipo de Dirección* son paritarios, entre el personal de la entidad sí se observan desequilibrios en la representación femenina y masculina.

◊ *Nivel de formación por sexo.*

Atendiendo al nivel de estudios de las 49 personas que conforman la plantilla, observamos que no hay ninguna persona que no tenga ningún tipo de estudio, ni mujeres ni hombres. Por otro lado, hay 2 personas con estudios primarios, una mujer y un hombre (50%-50%). Si seguimos avanzando en niveles formativos, vemos que hay 4 mujeres con estudios secundarios (66,67%) y dos hombres con estudios secundarios. El nivel formativo en el que más personas se concentra es en el nivel de estudios universitarios, habiendo 17 mujeres (41,46%) y 24 hombres (58,54%). Así, la mayoría del personal de la entidad se concentra dentro del grupo profesional 1.

◊ *Movimientos de personal*

Incorporaciones y bajas

Como puede observarse, el número de *bajas* de hombres y mujeres en el año 2020 ha sido mucho mayor entre mujeres que entre hombres. Así, ha habido un total de 30 mujeres que han cursado baja frente a 9 hombres. Excepto en el año 2015, 2016 y 2017, donde los hombres causaban más bajas que las mujeres, la tendencia ha sido siempre un mayor número de bajas de mujeres que de hombres, siendo el año 2020 el más llamativo en este sentido, ya que el 76,92% de las bajas fueron causadas por mujeres y el 23,08% fueron causadas por hombres. En total, el porcentaje de mujeres que causan

baja es del 59,21% y en el caso de los hombres, este porcentaje es del 40,79%. Esto manifiesta que, en general, las mujeres han causado más bajas que los hombres.

Por otro lado, en términos de *incorporaciones*, excepto en el año 2014, 2015 y 2017 donde hubo más incorporaciones masculinas que femeninas, en el resto de años, (2016, 2018, 2019 y 2020) ha habido más incorporaciones femeninas que masculinas. En los últimos tres años recogidos, la diferencia entre las incorporaciones de mujeres y hombres es bastante significativa, siendo el 57,5% incorporaciones de mujeres frente al 42,5% de incorporaciones de hombres en el año 2018, el 62,50% de incorporaciones de mujeres frente al 37,50% de incorporaciones de hombres en 2019 y, en el año 2020, último año recogido, el 57,81% fueron incorporaciones femeninas frente al 42,19% de incorporaciones masculinas. En el año 2017, hay más incorporaciones masculinas que femeninas (9 mujeres frente a 15 hombres, 37,5% frente al 62,5%); sin embargo, el resto de años anteriores (2016, 2015, 2014) no muestra diferencias relevantes.

Las incorporaciones realizadas en la organización en una muestra de estudio de siete años, muestran incorporaciones alineadas con la distribución de la plantilla. Tomando como referencia la distribución de mujeres y hombres donde estos últimos representan el 55% de la plantilla, se han ido incrementando la contratación de mujeres. Cruzando esta información con las bajas que se han producido, conviene observar que paralelamente se incrementan las salidas de estas y esta circunstancia no repercute en un desequilibrio a futuro.

Si observamos tan sólo los datos obtenidos del año 2020, se observa que mientras que el 57,81% de las incorporaciones de la plantilla son mujeres, a su vez, el 76,92% de las bajas que se han producido en la plantilla son de mujeres. Sin embargo, mientras que el 42,19% de las incorporaciones de la plantilla son hombres, el 23,08% de las bajas son varones. Es decir, hay una diferencia notable entre ambos sexos en términos de bajas. Las mujeres son más contratadas, pero también son más despedidas que sus compañeros varones. Esto puede deberse al hecho de que las mujeres tienen más contratos temporales que los hombres.

◆ Incorporaciones en el último año por tipo de contrato

En el año 2020, se produjeron el mismo número de contrataciones de mujeres que de hombres (8 y 8) en la categoría de *contrato temporal a tiempo completo*. Es decir, el 50% de la plantilla contratada de forma *temporal a tiempo completo* son mujeres y el otro 50% hombres. En este mismo año, se produjeron 25 incorporaciones de mujeres en la categoría de *contrato temporal a tiempo parcial* (71,43%) frente a 10 incorporaciones de hombres (28,57%).

No hubo incorporaciones ni de mujeres ni de hombres en la categoría de *fijo discontinuo*, así como en las categorías de *prácticas, aprendizaje u otras becas*. Tan sólo

hubo 3 incorporaciones en la categoría de *contrato indefinido a tiempo parcial*, en este caso, hombres. Por otro lado, en la categoría de *contrato indefinido a tiempo completo* se han incorporado 4 mujeres (40%) y 6 hombres (60%).

Estas diferencias observadas en lo relativo a la temporalidad de los contratos de mujeres y hombres, podría deberse, quizá, a que se compaginen trabajos o actividades, y otras tareas, como pueden ser el cuidado de otras personas. En este sentido, los datos reflejan lo que se produce en la sociedad, que las mujeres siguen siendo quienes más se acogen a distintas medidas para poder compaginar el trabajo con los cuidados.

◆ Incorporaciones último año por categoría profesional

En 2020, 34 mujeres con titulación superior se incorporaron a la plantilla (59,65%) frente a 23 hombres con titulación superior (40,35%) de un total de 57 personas con titulación superior y 64 incorporaciones en total. Es notable la diferencia entre las incorporaciones de mujeres con titulación superior y hombres con titulación superior. Comparándolo con categorías como *Ofic. 1º Admin. Del Proyecto*, donde tan sólo hubo 2 incorporaciones de hombres y ninguna mujer, o de *Ofic. 2º Admin. Operador* donde hubo dos incorporaciones de mujeres y dos de hombres (50% y 50%), o la única mujer que se incorporó a la plantilla con la categoría profesional de *auxiliar administrativo*, la diferencia entre mujeres y hombres con titulación superior es llamativa.

◆ Bajas definitivas último año

Respecto a las bajas que se produjeron en el año 2020 de forma definitiva, el 79,41% de las bajas por finalización de contrato fueron mujeres (27) y el 20,59% hombres (7), de un total de 27 personas a las que se les acabó el contrato, y el total de 39 personas que causaron baja en 2020. Una persona, hombre, causó baja voluntaria, y un total de 4 personas causaron baja por otros motivos, de estas, 3 eran mujeres (75%) y 1 un hombre (25%). La gran diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres que causaron baja por finalización de contrato puede deberse, también, quizá, a la tendencia a la temporalización del trabajo de las mujeres.

◆ Bajas temporales, permisos y excedencias último año

En el caso de las bajas temporales, por permisos y/o excedencias, todas se han producido por motivo de incapacidad, el 25% fueron mujeres (2) y el 75% fueron hombres (6) de un total de 8 personas.

◆ Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

En UATAE se ha establecido un protocolo de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

- Se ha creado una comisión de selección de personal paritaria
- Se han definido los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...estado civil, cargas familiares...)
- Los puestos de trabajo se denominan de forma neutra, no contienen ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente.

4.4. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

◊ Datos cuantitativos desagregados por sexo.

Los datos recogidos para la elaboración de este informe, permiten afirmar que existe una masculinización de la plantilla de UATAE, siendo mayor la presencia masculina que la femenina, en general. Si bien es cierto que cada departamento dentro de la entidad tiene sus propias características que suponen, en ocasiones, una representación de la realidad social en nuestro país. Por ello, es necesario tomar medidas para fomentar que esa tendencia a la masculinización vaya reduciéndose.

Observando los datos cuantitativos de la entidad, se puede obtener la conclusión de que, en general, se contratan algo más de mujeres que de hombres, pero también causan baja muchas más mujeres que hombres.

◊ Información cualitativa.

Lo más llamativo extraído de los datos desmenuzados anteriormente, es la cantidad de mujeres y hombres que se han incorporado a la entidad en el último año, y la cantidad de mujeres que han causado baja. De 37 mujeres que se incorporaron en el 2020, 30 causaron baja, es decir, el 81% aproximadamente de las mujeres, por un motivo u otro, han abandonado su lugar de trabajo. En este mismo sentido, de un total de 27 hombres que se incorporaron en el 2020, tan sólo 9 causaron baja, es decir, en torno al 33% de los hombres han abandonado su lugar de trabajo. Esta diferencia habría que analizarla de forma más pormenorizada, ya que es una tendencia que se ha podido observar en los últimos 3 años de ejercicio de la entidad.

◊ Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

◊ Procesos de selección y contratación

Las contrataciones se hacen principalmente en función de las necesidades que van surgiendo por volumen de trabajo. Estas contrataciones se realizan en consenso entre

la directiva y los departamentos a los que va dirigida la contratación contando para ello con la plantilla, que es previamente informada de las necesidades del puesto a cubrir. La selección se fundamenta en aptitudes relacionadas con el puesto sin que en ningún caso se considere determinante condiciones de género o edad.

La selección de personal es totalmente objetiva, analizando exclusivamente las aptitudes de los candidatos en función de formación, experiencia relativa al puesto a cubrir y actitudes proactivas o resolutivas necesarias para el desempeño de sus funciones.

En 2020, 34 mujeres con titulación superior se incorporaron a la plantilla (59,65%) frente a 23 hombres con titulación superior (40,35%) de un total de 57 personas con titulación superior y 64 incorporaciones en total. Es notable la diferencia entre las incorporaciones de mujeres con titulación superior y hombres con titulación superior. Comparándolo con categorías como *Ofic. 1º Admin. Del Proyecto*, donde tan sólo hubo 2 incorporaciones de hombres y ninguna mujer, o de *Ofic. 2º Admin. Operador* donde hubo dos incorporaciones de mujeres y dos de hombres (50% y 50%), o la única mujer que se incorporó a la plantilla con la categoría profesional de *auxiliar administrativo*, la diferencia entre mujeres y hombres con titulación superior es llamativa.

◆ Formación

En la actualidad el acceso a la formación es paritario, no obstante, se deben plantear medidas que permitan mantener esta situación facilitando a todo el personal el acceso a la formación técnica y transversal relacionada con su puesto independientemente de su situación familiar particular.

◆ Promoción profesional

La promoción interna de personal gira en torno al rendimiento y méritos relacionados con el puesto, independientemente del género, analizándose estos periódicamente con datos medibles en base a la consecución de objetivos teniendo en cuenta las características particulares de esos objetivos.

◆ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Dentro del grupo de cotización 1, de Ingenieros y Licenciados, con el objetivo de cumplir con la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, se encuentran ocho subdivisiones o niveles, encontrando, de un lado, cuatro niveles reservados para personal directivos y cargos de responsabilidad, y, de otro lado, tres niveles para trabajos de un nivel de cualificación elevado, pero sin ostentar ningún cargo de responsabilidad.

Nivel 1 *Dirección*: Se trata del cargo de mayor rango en la escala retributiva, con funciones de naturaleza directiva, que lleva inherente la dirección y coordinación de todos los proyectos de la Organización. Este cargo debe estar ocupado por una persona con una gran cualificación y experiencia, no solamente en la ejecución de proyectos, sino también en materia de dirección y coordinación, pues será la persona encargada de ordenar las directrices a seguir en la Organización, sin que exista ninguna persona de nivel superior a la que rendir cuentas, más allá de la Asamblea y la Junta Directiva.

Nivel 2 *Coordinación técnico*: la persona que ostente esta categoría será la encargada de coordinar los distintos departamentos de la Organización, siguiendo las directrices y líneas generales marcadas desde la Dirección, ante la que ha de rendir cuentas. Se trata, igualmente, de un cargo único que ostenta una sola persona.

Nivel 3 *Dirección de Departamento*: funciones plenamente directivas enfocadas al departamento del que la persona es responsable. Ejerce su trabajo con plena autonomía, siguiendo las directrices y objetivos marcados desde la Dirección y, en su caso, la Coordinación Técnica. Se trata de una categoría existente para los departamentos de proyectos y administración, y se encuentra reservada a personas con una amplia experiencia de gestión de equipos de trabajo, dirección y coordinación, con capacidades interdepartamentales y transversales, dado que los departamentos han de estar continuamente coordinados.

Nivel 4 *Responsables de Área*: se trata de un puesto de trabajo de responsabilidad, pero sin facultades directivas. Sus funciones se basan en realizar un seguimiento y velar por la correcta marcha de cada una de las áreas en las que se subdividen los departamentos. Existe un responsable de área por cada una de ellas.

Nivel 5 *Técnico Senior*: sin ningún tipo de función directiva y sin más responsabilidad que la inherente al buen desempeño y correcta realización de sus tareas. Ocupan este puesto de trabajo personas con tareas técnicas, con amplia independencia en la realización de su trabajo y con una gran experiencia y completa autonomía en la realización de sus funciones.

Nivel 6 *Técnico Junior 1*: Se trata de un perfil con las mismas tareas que el anterior, pero con una menor autonomía en la realización de su trabajo por tener una experiencia menor, aunque con pleno conocimiento de la materia en cuestión.

Nivel 7 *Técnico Junior 2*: se encarga de la realización de las mismas tareas que las categorías Técnico Senior y Técnico Junior 1, pero se encuentra reservado a perfiles que se están iniciando en el mercado laboral, con poca experiencia y que aun no disponen del conocimiento y la autonomía suficiente que garantice su independencia en el trabajo en todo momento.

Nivel 8 Docentes: se trata de trabajadoras y trabajadores especializados en las materias y con los requisitos necesarios para la impartición de formación para el empleo.

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

Se tienen en cuenta en todo caso las responsabilidades familiares de la plantilla para lo que se han establecido medidas flexibilizadoras que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral como el establecimiento de horarios flexibles de entrada y salida con control de fichajes y la posibilidad de reducción de jornada para aquellos empleados que lo soliciten. Por ello, y para seguir contribuyendo a una mejora las **medidas** en materia de ordenación del tiempo de trabajo (conciliación y corresponsabilidad) hemos incluido la implantación de una medida que establece que todas las reuniones de departamento e incluso externas se planificarán por la mañana.

◊ **Retribuciones**

La retribución media por sexo en las mujeres es del 53% mientras en los hombres es del 47%.

En lo que a la media salarial por grupos y sexo se refiere hemos de destacar que en los 3 grupos representativos dentro de la organización; el 1 el 5 y el 8 la media de la mujer es superior a la del hombre en todos los casos (en torno a un 12%)

◊ **Infrarrepresentación femenina**

Si observamos tan sólo los datos obtenidos del año 2020, se observa que mientras que el 57,81% de las incorporaciones de la plantilla son mujeres, a su vez, el 76,92% de las bajas que se han producido en la plantilla son de mujeres. Sin embargo, mientras que el 42,19% de las incorporaciones de la plantilla son hombres, el 23,08% de las bajas son varones. Es decir, hay una diferencia notable entre ambos sexos en términos de bajas. Las mujeres son más contratadas, pero también causan baja más que sus compañeros varones.

Es, por tanto, que la infrarrepresentación femenina en UATAE no se da por la segregación ocupacional ni por la mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en las que se hallan infrarrepresentadas puesto que la asignación de la categoría no atiende a género sino a méritos profesionales.

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

Existe una postura de tolerancia cero por parte de la organización ante estos comportamientos que es compartida con la plantilla a través de información periódica

que se les proporciona para sensibilizar y concienciar con el fin de prevenir o actuar ante estas conductas.

4.5. CONCLUSIONES

- Principales problemas y dificultades detectadas.
- Ámbitos prioritarios de actuación.

Teniendo en cuenta los datos que se han aportado sobre la situación de la plantilla de UATAE, se puede observar una masculinización generalizada de la plantilla. Algunos departamentos tienen una mayor representación de un sexo que de otro. Por ejemplo, en el caso del departamento de Tecnología, por la naturaleza del mismo, se observa una mayor presencia masculina que femenina, lo que concuerda con la distribución de sexos en ámbitos de estudio. El área de tecnología e ingeniería sigue siendo un ámbito muy masculinizado, mientras que otros ámbitos como el sanitario, el educativo o el social, son áreas mucho más feminizadas. Esto es lo que también se observa en UATAE, dado que el área de Proyectos/Formación está muy feminizadas.

En aquellas áreas o en aquellos departamentos donde se observe una masculinización de la plantilla, se propone la priorización de la contratación de mujeres frente a la de hombres, tratando de establecer una ratio de 1 mujer contratada por cada 3 hombres contratados, por lo menos. Lo mismo en el caso de áreas o departamentos más feminizados.

Es importante volcar grandes esfuerzos en la concienciación y la sensibilización acerca de la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados y en fomentar que ambos sexos se acojan a las medidas de conciliación disponibles.

OBJETIVOS

5

5. OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad, es continuar con la ausencia total de obstáculos, tanto para las mujeres, como para los hombres, dentro de la Organización.

Objetivos específicos para el personal en las distintas áreas analizadas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN.

Los procesos de selección se llevarán a cabo centrándonos en los méritos de cada postulante. En función de la valoración de los méritos del CV, se procederá a comprobar la situación de la plantilla en términos de paridad. Así mismo, no se tendrá en cuenta si se envían CVs con fotografía adjunta o no, aceptando aquellos con fotografía o sin ella. Siempre se priorizarán los méritos de las personas postulantes pero la paridad debe ser tomada en cuenta siempre, en aras de facilitar la incorporación de mujeres a la plantilla y el reparto equitativo de responsabilidades. Así mismo, se tendrá en cuenta la presencia de mujeres en los puestos directivos a la hora de seleccionar personas para ocupar estos puestos, tratando siempre de conseguir la paridad de mujeres y hombres.

1.2. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES, PERO ESPECIALMENTE EN AQUELLOS SECTORES DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS/AS.

La persona encargada de personal, será la encargada de valorar aquellos departamentos donde se requiera un mayor equilibrio hombres-mujeres. Deberá contar con registros de todos los departamentos de la entidad donde conste la proporción de hombres y la proporción de mujeres en cada uno de ellos, valorando así las necesidades del departamento en términos de igualdad, así como las necesidades del propio departamento en términos de puestos, funciones y competencias.

2. PROMOCIÓN.

2.1. REFORZAR LA PRESENCIA DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN.

Teniendo en cuenta que sigue siendo más frecuente que las mujeres sean quienes se acogen a medidas de conciliación como las reducciones de jornada, por ejemplo, o los permisos por maternidad, la entidad tratará de, en la medida de lo posible, fomentar que estas medidas sean elegidas de forma equitativa. Es importante para que estas

medidas se ajusten a las necesidades de las personas trabajadoras, conocer su situación personal; sin embargo, teniendo en cuenta que eso es algo que no siempre se puede conocer o no se tiene por qué conocer puesto que atañe al ámbito personal, se procurará facilitar espacios para que las personas que trabajen en la entidad conozcan las medidas de conciliación disponibles para la plantilla.

Cada persona miembro de la plantilla deberá tener a su disposición, bien sea en físico o en formato digital, un documento donde figuren todas aquellas medidas a las cuales se puede acoger, constando todo tipo de detalles: antigüedad, tipo de medida, tipo de puestos, sueldos, etc. De igual modo, la persona responsable de personal deberá tener reuniones cada año (entre 1 y 2 al año) con cada persona responsable de departamento para conocer si existe alguien a quién interese en acogerse a estas medidas para poder concretar reuniones con estas para informar y acompañar en la toma de decisiones. Por lo tanto, será la persona responsable de personal la encargada de cerciorarse de que la plantilla tiene un reparto de medidas lo más equilibrada posible, atendiendo a las características de cada departamento.

3. FORMACIÓN.

3.1. LOGRAR QUE LA PLANTILLA ADQUIERA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En aras de asegurar que la perspectiva de género llega a todas las personas que forman parte de la entidad, se llevarán a cabo dos sesiones al año sobre igualdad de oportunidades en las empresas. En estas reuniones, deberán presentarse los datos de la entidad en términos de igualdad, mostrando así la realidad de la misma, y comparándolos con los datos oficiales conocidos respecto a la igualdad de oportunidades en las empresas. En estas reuniones se mostrarán las variaciones y los resultados obtenidos de la aplicación del Plan de Igualdad. De este modo, toda la plantilla podrá estar informada de los resultados obtenidos y de la situación de la entidad en términos de igualdad.

En estas reuniones, se facilitará también un espacio para expresar necesidades de la plantilla en términos de conciliación e igualdad, y se discutirán aquellos factores que puedan estar influyendo en que no se consigan determinados objetivos de igualdad. También en este espacio se facilitará que, previo ejercicio de la dirección, se compartan las medidas correctivas ante conductas sexistas, de acoso sexual y/o por razón de sexo u otras actitudes inapropiadas, haciendo partícipes a las personas de la plantilla de las mismas, pudiendo llegar a acuerdos sobre las mismas y pudiendo hacer las sugerencias que consideren oportunas.

3.2. FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PROFESIONAL.

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

4.1. FACILITAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

Cada persona que trabaje en UATAE, deberá ser informada, periódicamente, sobre las medidas de conciliación y su derecho a ellas. Para ello, se hará llegar al correo electrónico institucional de cada persona trabajadora un documento donde constarán, por un lado, los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, junto con un documento firmado por la persona responsable legal de la entidad comprometiéndose al cumplimiento de los mismos. También se le hará llegar un documento con las distintas opciones y medidas de conciliación a las cuales se pueden acoger, las duraciones, condiciones, y todo tipo de detalle sobre las mismas, asegurándose así de que esta información llega a toda la plantilla. En caso de que alguna persona no contase con un correo electrónico por el motivo que sea, será la persona responsable de departamento la encargada de entregarle estos documentos en físico.

4.2. MEJORAR LAS MEDIDAS CONCILIADORAS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD.

Cada responsable de departamento se tendrá que hacer cargo de recoger las sensaciones, pensamientos, necesidades y sugerencias de las personas que trabajan en su mismo departamento. Así, será esa persona responsable quien pueda representar a su departamento y, por ende, a las personas que lo componen, en las reuniones que se lleven a cabo por parte de la Junta Directiva. Es decir, la Junta Directiva deberá establecer una serie de reuniones al año en las cuales se pongan en común todas las sugerencias y necesidades de la plantilla, tratando de unir esfuerzos para conseguir llegar a una serie de medidas de conciliación y corresponsabilidad que den respuesta a las necesidades de la plantilla, atendiendo siempre a las posibilidades de la entidad pero priorizando en este caso el bienestar de los trabajadores y trabajadoras que componen y hacen posible la labor de UATAE.

5. SALUD LABORAL, PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

5.1. MANTENER LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, PSÍQUICAS, BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Se le pasará a la totalidad de la plantilla una serie de cuestionarios de satisfacción para medir si esta considera que se está aplicando la perspectiva de género en la entidad. De este modo, se podrá conocer si las acciones que se están llevando a cabo

en la entidad están cubriendo las expectativas de la plantilla y se podrán ir mejorando en la medida en que sea necesario.

Así mismo, la empresa tendrá en cuenta las características y necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales del personal de la entidad, acondicionando las oficinas y el lugar de trabajo a las mismas. Se tendrán en cuenta las investigaciones sobre prevención de riesgos laborales y se adaptarán las medidas pertinentes (materiales, ambientales, logísticas, etc.) para que la oficina sea un lugar adecuado y propicio para el desempeño del trabajo.

5.2. DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PARA PREVENIRLO.

Se hará llegar a toda la plantilla el protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, en aras de facilitar el conocimiento sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificarlo, consecuencias y modos de actuar ante el mismo. Así mismo, se hará llegar al personal la legislación referida al mismo e indicaciones sobre a quién deben informar sobre casos de acoso sexual y por razón de sexo. Es importante hacer ver a toda la plantilla que forma parte de UATAE que son parte clave en la lucha contra este tipo de fenómenos.

5.3. MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se facilitará a todo el personal de la entidad la información relacionada con la violencia de género en aras de que sea toda la entidad la que pueda luchar unida contra este fenómeno. Así, tanto hombres como mujeres podrán tener los conocimientos al respecto para hacer frente a la detección de casos y posterior comunicación del mismo a la persona responsable. Así mismo, se facilitará a toda la plantilla femenina un documento anual con distintos recursos de atención psicológica, social y legal a mujeres víctimas de violencia de género.

En este sentido, habrá una persona perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad que ejercerá además la figura de persona de referencia en caso de violencia de género. Esta persona tendrá que ser elegida en base a sus conocimientos en términos de igualdad de oportunidades y violencia de género. Deberá ser alguien elegido por la propia Comisión en base a sus competencias formativas y personales.

6. COMUNICACIÓN.

6.1. GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVE LA IGUALDAD.

Cada seis meses se hará llegar toda la información en materia de igualdad en la entidad a todas las personas que formen parte de la misma, sin importar el tipo de

puesto ni la duración. Se hará llegar la información a través del correo electrónico y en los casos en los que no sea posible, se entregará en papel. Así mismo, de una a dos veces al año se llevarán a cabo reuniones en las que se facilitarán los datos sobre igualdad de la empresa, y se establecerán de una a dos formaciones anuales sobre igualdad de oportunidades en las empresas.

6.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

Se hará constar en un apartado específico en la página web de la entidad, todas aquellas medidas que se lleven a cabo en la entidad para promocionar la igualdad de oportunidad. Así mismo, se harán públicos los protocolos de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como la legislación pertinente y las medidas de actuación ante el mismo. Se harán públicos los documentos referidos a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad en términos de igualdad, así como las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las mismas, haciendo de estos documentos disponibles de forma constante al público y a la plantilla. También se informará a través de las Redes Sociales de la entidad de las sesiones de formación en igualdad de oportunidades, haciendo que se lleven a cabo e informando al personal que disponga de Redes Sociales de las mismas.

6.3. MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LOS CONTENIDOS PARA QUE SEAN CONOCIDOS. POR LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA.

A través de enlaces al apartado de la web en específico donde consten los documentos pertinentes en términos de igualdad de oportunidades. Así mismo, las Redes Sociales de la entidad serán públicas.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

MEDIDAS QUE YA ESTÁN IMPLEMENTADAS

- a) Área de ordenación del tiempo de trabajo
 - Suspensión del contrato durante el descanso maternal y permiso por paternidad.
 - Concesión de licencias no retribuidas de hasta 15 días laborables para asuntos particulares y/o la posibilidad de solicitar permiso sin sueldo hasta 3 meses y 29 días.

MEDIDAS QUE SE ESTÁN IMPLEMENTANDO

- a) Área de ordenación del tiempo de trabajo
 - Planificar reuniones de empresa en horario de mañana para facilitar la participación en ellas de las personas que tienen reducción de jornada
- b) Área de promoción profesional y formación

- Ampliación de oferta formativa de cursos on line en el plan de formación propio para posibilitar la asistencia tanto de mujeres como de hombre
- c) Área de comunicación
 - Fomento de la utilización del lenguaje libre de sexismo en la comunicación y la publicidad.

MEDIDAS A IMPLANTAR

A continuación, se recogen las medidas acordadas en este Plan, así como los indicadores para su control, responsables y plazos de implantación.

7.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

7.1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN.

MEDIDA A:

- Incorporación del lenguaje no sexista en los procesos de difusión de empleo.
- Indicador: Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección.
- Indicador: Revisadas técnicas empleadas en procesos de selección, conclusiones y modificaciones acometidas.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA C:

- Comunicación a la Comisión Permanente de igualdad sobre le evolución de la selección y contratación realizadas, desagregadas por sexo.
- Indicadores:
 - o N° de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y las candidaturas recibidas para estos puestos.
 - o N° de comunicaciones a la Comisión Permanente de Igualdad.
 - o Informe presentado a la Comisión.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Con la periodicidad de reunión del Comité Permanente de Igualdad.

7.1.2. FOMENTAR EL EQUILIBRIO DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS DISTINTOS GRUPOS PROFESIONALES, PUESTOS Y TIPOS DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA, PERO ESPECIALMENTE EN AQUELLOS SECTORES DONDE ESTÉN SUBREPRESENTADOS/AS.

MEDIDA A:

- Incorporación de la comunicación relativa al empleo, el compromiso de UATAE con la igualdad de oportunidades.
- Indicadores: N° de comunicaciones que incluyen el compromiso de UATAE.
- Responsable: Responsable de RRHH y Comunicación.
- Plazo: 1 año.

MEDIDA B:

- Establecimiento del principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área/departamento y puesto de trabajo.
- Indicador:
 - o N° de procesos de selección que incorporan el principio general.
 - o N° de formaciones que incorporan el principio general.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA C:

- En la contratación para las vacantes a tiempo completo y para la contratación indefinida, se aplicará la medida de acción positiva, mediante el acceso o la promoción, de dar prioridad a las candidaturas de mujeres, manteniendo la medida hasta que se alcance el equilibrio según el índice de concentración para cada uno de los sexos.
- Indicadores:
 - o N° de veces aplicada la medida.
 - o Información estadística anual según incorporaciones o renovación del contrato registrar.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: desde la firma durante toda la vigencia.

MEDIDA D:

- En aquellas áreas donde la representación femenina sea menor, se priorizará la incorporación de mujeres en estos puestos de trabajos, procurando la participación de candidaturas de mujeres suficientes.
- Indicador:
 - o N° de veces aplicada la medida.
 - o Información si se ha contactado con alguna fuente (universidades etc..) para la búsqueda de vacantes de mujeres para puestos tecnológicos.
- Responsable: Responsable de RRHH
- Plazo: desde la firma durante toda la vigencia

MEDIDA E:

- En todo el proceso de selección y promoción para los puestos donde existe menor representación de mujeres, se desarrollará el proceso con candidaturas suficientes de estas. En la última terna deberá quedar mayor representación de mujeres antes de pasar a la última fase de la selección final.
- Indicador:
 - o Información estadística de los procesos de selección y promoción indicando puesto vacante por el que se opta.
 - o N° de personas candidatas.
 - o N° de personas preseleccionadas
 - o N° de personas seleccionadas.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

7.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA A:

- Realización de un catálogo de todos los puestos según las tareas y funciones existentes en cada momento en la empresa, indicando descripción, perfil profesional, formación, experiencia, responsabilidad requerida.
- Indicador: Catálogo con la descripción de todos los puestos.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: A determinar.

7.3. FORMACIÓN.

7.3.1. LOGRAR QUE LA PLANTILLA ADQUIERA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

MEDIDA A:

- Revisión del contenido y materiales que se imparten en los cursos transversales o de desarrollo para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.
- Indicador: Revisión de los materiales mediante muestreo.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año tras la firma.

MEDIDA B:

- Inclusión de módulos de igualdad y conferencias sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje del existente, incluido el grupo de mandos y dirección.
- Indicador: N° de módulos incluido según las acciones formativas.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Formación de los Departamentos vinculados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Con contenidos formativos específicos según el área y su intervención (selección, comunicación, formación, etc.).
- Indicador:
 - o Formación realizada.
 - o N° de formaciones recibidas en igualdad.
 - o N° de personas formadas y Dptos. Vinculados.
- Responsable:
 - o Responsable de Formación.
 - o Responsable de Igualdad.
- Plazo: 1 año tras la firma.

MEDIDA D:

- Establecimiento de un sistema de comunicación para que el personal en situación de conciliación pueda manifestar su deseo de incorporarse a formaciones.
- Indicador: Sistema establecido.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 3 años.

7.3.2. FACILITAR EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PROFESIONAL.

MEDIDA A:

- Difusión de información sobre ofertas de formación, entre toda la plantilla.
- Indicador:
 - o Comunicación individual de la planificación formativa del año.
 - o N° de comunicaciones.
 - o N° de formaciones.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Desarrollar dentro del plan de formación de la empresa, acciones formativas a las que pueda acceder la plantilla de forma voluntaria dentro de la jornada laboral.
- Indicador: N° de solicitudes recibidas para la formación por puesto.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año desde la firma.

7.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

7.4.1. REFORZAR LA PRESENCIA DE CRITERIOS DE IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN.

MEDIDA A:

- Incorporación de la posibilidad de la comunicación por parte del personal, del deseo de promocionar.
- Indicador:
 - o N° de personas que desean promocionar.
 - o N° de personas que queriendo promocionar, lo hacen.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA B:

- Comunicación de las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
- Indicador:
 - o Listado de competencias.
 - o N° de competencias.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Refuerzo de nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.
- Indicador:
 - o N° de promociones anuales de hombres y mujeres.
 - o N° de comunicaciones realizadas.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA D:

- Adoptar la medida de acción positiva de que en condiciones equivalentes de idoneidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales donde tenga menor representación.
- Indicador: Información estadística sobre las promociones.
- Responsable: Responsable de Área, Departamento y Responsable de RRHH.
- Plazo: 2 años.

7.5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

7.5.1. FACILITAR EL ACCESO A LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

MEDIDA A:

- Difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- Indicador:
 - o Canales de comunicación utilizados.
 - o N° y canales de comunicación utilizados.

- N° de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: A partir de la firma.

MEDIDA B:

- Compromiso y garantía con las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- Indicador:
 - N° de personas que disfrutan o han disfrutado derechos de conciliación.
 - N° de personas que participan en programas de desarrollo por género.
 - Relación entre ambos indicadores.
- Responsable: Responsable de RRHH y Responsable de Formación.
- Plazo: Desde la firma.

7.5.2. MEJORAR LAS MEDIDAS CONCILIADORAS Y FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD.

MEDIDA A:

- Gestión racional de las reuniones tanto en su horario como en su duración mediante los canales internos habituales (*en proceso de implantación*).
- Indicadores:
 - Canales de comunicación.
 - N° de comunicaciones realizadas sobre el tema.
- Responsable:
 - Responsable de Departamento
 - Responsable de Organización.
- Plazo: 1 año desde la firma.

MEDIDA B:

- Uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que sea posible, para evitar continuos viajes y desplazamientos.
- Indicador: N° de mejoras llevadas a cabo en las instalaciones al año.
- Responsable:
 - Responsable de Área o Departamento,
 - Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del plan.

MEDIDA C:

- Sensibilización sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras al respeto al derecho a la desconexión digital, del tiempo de descanso, vacaciones, así como la conciliación evitando el envío de mails, mensajes o whatsapps una vez finalizada la jornada laboral.
- Indicador: N° de acciones de sensibilización con información sobre el derecho a la desconexión y buenas prácticas (establecimiento de horarios límite para envíos, etc).

- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Durante la vigencia del plan.

7.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

7.6.1 Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor y transparencia salarial en la cía.

MEDIDA A:

- Elaboración del registro retributivo, que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales
- Indicador: registro anual
- Responsable: RRHH y Finanzas
- Plazo: cada año

MEDIDA B:

- Elaboración de la auditoria salarial tras la publicación orden ministerial
- Indicador: auditoria
- Responsable: RRHH y Finanzas
- Plazo: entrada en vigor inmediata

7.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7.7.1. DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, PARA PREVENIRLO.

MEDIDA A:

- Introducción del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.
- Indicador:
 - o Protocolo difundido.
 - o Medios de comunicación en los que se difunde.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: Un mes después de la firma.

MEDIDA B:

- Creación e inclusión en la formación obligatoria sobre PRL, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Indicador:
 - o Módulo incluido en la formación inicial (Sí o No).
 - o N° de acciones formativas impartidas.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro.
- Indicador:
 - o Comisión Informada.
 - o N° de acosos notificados.
 - o N° de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.
- Responsable:
 - o Responsable de Organización.
 - o Responsable de RRHH.
- Plazo: Una vez al año en reuniones periódicas.

7.8. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

7.8.1. MANTENER LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON EL FIN DE ADAPTARLAS A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, PSÍQUICAS, BIOLÓGICAS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

MEDIDA A:

- Revisión de las evaluaciones de riesgos, para la inclusión de la previsión en caso de embarazo o lactancia.
- Indicador:
 - o Evaluaciones revisadas.
 - o N° de puestos revisados.
 - o Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA B:

- Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
- Indicador:
 - o Evaluaciones de Riesgos.
 - o Protocolos médicos revisados.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: 2 años.

MEDIDA C:

- Comunicación a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género y área funcional.
- Indicador: Información en reuniones.
- Responsable: Responsable de Organización.
- Plazo: Reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

MEDIDA D:

- Elaboración de un protocolo para el riesgo en el embarazo y la lactancia siendo este accesible a la plantilla para su adecuado conocimiento.
- Indicador: Protocolo elaborado.
- Responsable: PRL.
- Plazo: A determinar.

7.9. VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.9.1 MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

MEDIDA A:

- Se informará a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Indicador:
 - o N° de difusiones por los medios habituales de la empresa.
 - o N° de impactos comunicativos.
- Responsable:
 - o Responsable de Comunicación.
 - o Responsable de RRHH.
- Plazo: Durante toda la vigencia.

MEDIDA B:

- Realización, en el seno de la Comisión, un procedimiento de actuación interno.
- Indicador: Procedimiento elaborado.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Plazo: A determinar.

MEDIDA C:

- Establecimiento de flexibilidad de jornada, horarios, facilitando la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias personales y familiares para hacer efectivo el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la protección social integral y mantenimiento de la actividad laboral.
- Indicador: N° de veces que ha sido aplicada la medida.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

MEDIDA D:

- Establecimiento de colaboraciones con organizaciones para la participación de la empresa y la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Indicador:
 - o N° de colaboraciones realizadas.
 - o N° de contrataciones realizadas.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Plazo: Desde la firma durante toda la vigencia.

7.10. COMUNICACIÓN.

7.10.1. GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVE LA IGUALDAD.

MEDIDA A:

- Publicidad interna y externa del compromiso de UATAE con la igualdad.
- Indicador: N° de publicaciones y medios.
- Responsable: Responsable de Comunicación.
- Plazo: 1 año.

MEDIDA B:

- Formación al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y uso no sexista del lenguaje.
- Indicador:
 - o N° de personas encargadas de los medios de comunicación de UATAE.
 - o N° de personas encargadas de los medios con formación en igualdad de oportunidades.
- Responsable: Responsable de Formación.
- Plazo: 1 año.

7.10.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

MEDIDA A:

- Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.
- Indicador: N° de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.
- Responsable: Responsable de Comunicación.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

MEDIDA B:

- Traslado del compromiso a las empresas que colaboren con nosotros.
- Indicador:
 - o Compromiso trasladado.
 - o N° de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.
- Responsable:
 - o Responsable de Comunicación.
 - o Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

MEDIDA C:

- Creación de un buzón de críticas, quejas, dudas y sugerencias en relación al Plan y los procesos de Igualdad, puestos en marcha.

- Indicador:
 - o N° de sugerencias y opiniones recibidas y aceptadas.
 - o N° de sugerencias/opiniones puestas en marcha.
- Responsable:
 - o Responsable de RRHH.
 - o Responsable de Organización.
- Plazo: Durante la vigencia del Plan.

7.10.3. MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LOS CONTENIDOS PARA QUE SEAN CONOCIDOS POR TODOS LOS TRABAJADORES/AS.

MEDIDA A:

- Inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad dentro de la guía de bienvenida.
- Indicador: Inclusión en la guía.
- Responsable: Responsable de RRHH.
- Plazo: 3 meses después de la entrada en vigor del Plan.

SISTEMA DE
SEGUIMIENTO,
EVALUACIÓN Y
REVISIÓN PERIÓDICA.

6

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la parte social.

Estará compuesta por:

- Por parte de la empresa: Pilar Mora y Ana Ramos (Experta en Igualdad)
- Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la Federación de Servicios de CCOO

Además, participarán las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la social podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Las características de esta son:

- La responsabilidad de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de UATAE.
- Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos en UATAE.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad en cada una de las reuniones acordadas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.

- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación. En concreto, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación y propuesta de actuaciones correctoras.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. La ausencia por parte de alguno de los miembros de la Comisión estará debidamente justificada.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Tras cada reunión se elaborará un acta.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

CALENDARIO DE ACTUACIONES



Las acciones se llevarán a cabo durante los 4 años siguientes a la firma del presente Plan de Igualdad. Cada medida lleva asociado su plazo de ejecución

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN



Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las medidas del plan de igualdad 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 medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4. RD 901/2020).

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la aplicación, seguimiento, evaluación y/o revisión, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo en alguna de las fases, la Comisión de seguimiento podrá acudir a la Comisión Negociadora y podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.