

I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Rafael Villar



Carlos Perez

Contenido

PRESENTACIÓN	4
Información básica de la entidad	6
Organigrama	7
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS QUE RIGEN	9
Compromiso de la Fundación con la Igualdad	9
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	10
INFORME DE DIAGNÓSTICO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	10
Análisis cuantitativo de la plantilla	13
Análisis de igualdad por materias	21
Procesos de selección y contratación	21
<i>Rafael Villar</i> Altas y bajas en la Fundación en el año 2022	25
Formación	25
Promoción profesional	26
<i>AA</i> Condiciones de trabajo	26
Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, principios:	27
<i>AA</i> Salud laboral	28
Retribuciones y valoración de puestos de trabajo	31
<i>Carlos Perez</i> Infrarrepresentación femenina	46
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	46
Conclusiones	46
FASES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	48
MEDIDAS DE IGUALDAD	48
Acceso al empleo, cotización y selección de personal	48
Contratación	50
Promoción profesional	51
Formación	52
Retribución	53
Salud laboral	54
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y condiciones de trabajo	55
Comunicación	56
Acoso sexual y/o por razón de sexo	56
Violencia de género	57
Infrarrepresentación femenina	58
CRONOGRAMA	59



I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES 61

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 61

 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 61

 COMPOSICIÓN 62

 FUNCIONES 62

 FUNCIONAMIENTO 63

 PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 63

 MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 64

 DURACIÓN Y VIGENCIA 65

 CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO 65

 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS 65

Rafael Villar

Carlos Perez

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XII-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de junio de 2022

PRESENTACIÓN

La Fundación fue constituida, mediante escritura pública, con fecha de 8 de octubre de 1998, y reconocida e inscrita en el Registro de Fundaciones Docentes Privadas por la entonces Consejería de Educación y Ciencia, mediante Orden de 9 de diciembre de 1998 (BOJA de 8 de enero de 1999), con la denominación de Fundación «Universidad-Empresa de la Provincia de Cádiz». Y, mediante escritura pública de 14 de julio de 2008, se modificaron los Estatutos de la Fundación para adaptarlos a la Ley 10/2005 de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En sesión celebrada el 29 de junio de 2022 el Pleno del Patronato aprobó la modificación estatutaria consistente en declarar formalmente la condición de la Fundación como medio propio personificado de la Universidad de Cádiz.

El 6 de noviembre de 2023 se procedió a elevar a público el cambio de denominación de la Fundación Universidad Empresa de la Provincia de Cádiz pasando a denominarse Fundación Universidad de Cádiz. Nombre por el cual nos referiremos a la organización en el presente Plan de Igualdad.

Asimismo, el artículo seis recoge los fines fundacionales siendo los siguientes:

Art. 6. Fines.

La Fundación tiene como fin de interés general cooperar al cumplimiento de los fines propios de la Universidad de Cádiz, y, en particular, al apoyo a la mejor formación, capacitación y desarrollo integral de sus estudiantes y egresados, y al fomento del diálogo y la colaboración entre dicha Universidad y las empresas e instituciones de su entorno.

Con carácter enunciativo y no limitativo, los fines de la Fundación serán los siguientes:

a) El fomento y desarrollo de cauces de conocimiento y diálogo entre las empresas, principalmente de esta provincia, la Universidad de Cádiz y la sociedad en general, fundamentalmente a través de la formación e investigación científica y técnica, así como de la promoción, protección y fomento de toda clase de estudios e investigaciones conducentes a la satisfacción de las necesidades y conveniencias comunes de unas y otras, con el fin de coadyuvar al desarrollo de la economía y de la sociedad, buscando soluciones para la satisfacción de necesidades comunes y actuar como centro de información y coordinación de cuantas empresas deseen mantener relaciones con la Universidad de Cádiz para su mejor desarrollo, la integración social y la optimización económica y social de la sociedad gaditana.

b) La búsqueda y establecimiento de canales de cooperación entre las empresas y la Universidad de Cádiz con el fin de que su conocimiento mutuo contribuya, por una parte, a resolver la problemática de las empresas y otras entidades públicas o privadas en orden a la formación de los recursos humanos y el desarrollo de la investigación y la innovación y, por otra parte, a que la Universidad de Cádiz esté informada de las necesidades de las empresas y otras entidades a los efectos de potenciar la adecuación de la reforma y actualización de las enseñanzas y de los planes de estudio.

c) Potenciar, favorecer e instrumentar la transferencia de tecnología de la Universidad de Cádiz, divulgando y promoviendo la investigación científica y la docencia universitaria en todos los ámbitos relacionados con la Universidad de Cádiz, al servicio de la sociedad en que se inserta. Potenciar la transferencia tecnológica mediante la participación, por sí o por medio de otras instituciones, en empresas y entidades de todo tipo para la utilización, difusión y comercialización de dicha tecnología.

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

d) La actuación como centro de información y coordinación para las empresas y entidades que deseen establecer relaciones específicas con la Universidad de Cádiz, sobre temas diversos como la promoción de estudios, el desarrollo de iniciativas empresariales en investigación y desarrollo, la realización de contratos y del ofrecimiento de becas, la selección, formación y perfeccionamiento de personal y en su caso, otros similares.

e) Colaborar con la Universidad de Cádiz en cuantas actuaciones se promuevan para la ampliación de la oferta formativa cuya implantación exija la dinámica social, coadyuvando, en este sentido, con las instituciones docentes, corporaciones, entidades y asociaciones culturales, profesionales, económicas y empresariales de la provincia, y apoyando cuantas iniciativas se presenten ante los Poderes Públicos, a cuyo fin realizará los estudios precisos y elaborará las conclusiones que le sirvan de base, ofreciendo el asesoramiento académico y legal pertinente e interviniendo, en el marco de sus competencias, en defensa de los intereses de la enseñanza universitaria.

f) Promover, desarrollar y ofertar la realización de trabajos de investigación científica, humanística y técnica, el desarrollo tecnológico y la innovación al servicio del progreso, por sí misma o en colaboración con la Universidad de Cádiz y demás instituciones, públicas y privadas, así como fomentar el interés por dichas tareas, tanto en el estamento docente, como al alumnado, estimulando el estudio, la adecuada preparación para el ejercicio de actividades profesionales, y una formación humana integral de todos los que forman parte de la comunidad escolar.

g) Canalizar iniciativas de investigación, transferencia de resultados, servicios y asistencia de profesores, grupos de investigación, departamentos, institutos y otros centros universitarios, hacia las empresas y entidades públicas, asumiendo las tareas de promocionar, gestionar, incluso negociar, participar en concursos públicos, y suscribir convenios, contratos y acuerdos de colaboración, asesoramiento, prestación de servicios y apoyo tecnológico, a petición de la propia Universidad de Cádiz o a título propio.

h) Canalizar, la cooperación entre la Universidad de Cádiz, el sector empresarial y entidades e instituciones de distinta naturaleza, para la realización de estudios, trabajos o proyectos de investigación, teórica o aplicada, en áreas científicas, técnicas o artísticas, así como asesoramientos técnicos científicos que se demanden; la organización de prácticas de alumnos y posgraduados en las empresas, así como la realización de cursos de especialización, reciclaje y actualización profesional, suscribiendo para ello los convenios precisos.

i) Estimular, apoyar y ejecutar proyectos de cooperación internacional al desarrollo con terceros países coadyuvando los conocimientos generados por la Universidad de Cádiz, las organizaciones no gubernamentales, la administración pública y la empresa, con el fin de fomentar el desarrollo sostenible humano, social y económico en estos países, contribuyendo a la erradicación de la pobreza. Para ello la Fundación podrá cooperar con cuantas instituciones, centros y entidades, nacionales o internacionales, persigan fines similares a través de acuerdos, convenios, licitaciones y contratos que se instrumentalicen y que tengan por objetivo la realización de proyectos que impliquen la transferencia de conocimientos, en su más amplia concepción, en el territorio objetivo.

j) La cooperación con la Universidad de Cádiz, con el propósito de coadyuvar en la mejora de sus índices de calidad, en la gestión de los servicios de la misma, incluyendo cuando así fuera preciso, la gestión de cuantas actividades, prestaciones o proyectos desarrolle en su ámbito.

k) La defensa ante la sociedad del espíritu de colaboración, comunicación y diálogo satisfactorio y permanente entre la Universidad de Cádiz y la empresa, mediante el examen conjunto de problemas

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

propios de ambas instituciones, o que afecten a la sociedad en general y respecto de los cuales la Fundación juzgue conveniente elaborar ideas comunes y actuaciones conjuntas.

l) El establecimiento de relaciones con instituciones públicas o privadas cuyos objetivos sean afines a los de esta Fundación.

m) Contribuir a la formación en valores de solidaridad, tolerancia, convivencia, libertad y justicia a través de programas de voluntariado.

Información básica de la entidad

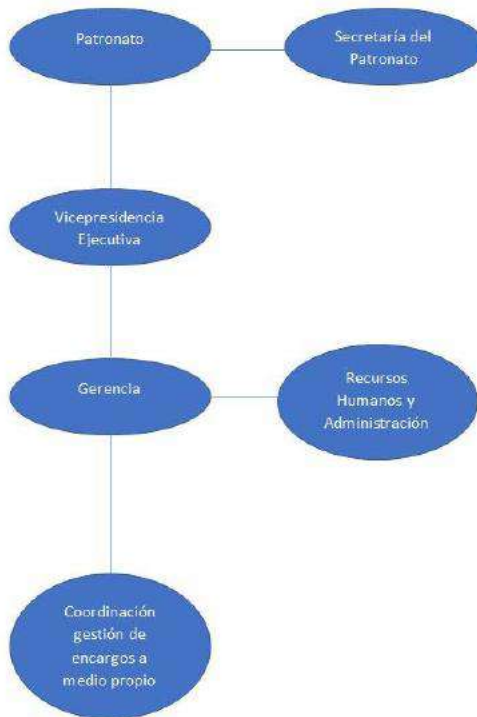
DATOS DE LA FUNDACIÓN						
Razón social	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ					
NIF	G11442167					
Domicilio social	CALLE ANCHA 10, 3ª PLANTA 11001					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Entidad						
Nombre	RAFAEL JOSÉ VILLAR RAMÍREZ					
Cargo	GERENTE					
Tel.	956070370					
e-mail	rafael.villar@fundacionuca.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	FORMACIÓN					
CNAE	93.2					
Convenio Colectivo aplicable	Convenio colectivo de Oficinas y despachos de la provincial de Cádiz (mejorado por el acuerdo formalizado con el personal de la Fundación) Y Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.					
Descripción de la actividad	Trabajos relacionados con la gestión económica y administrativa de actividades encargadas por la Universidad de Cádiz.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Cádiz					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	40 (cierre 2022)	Hombres	18 (cierre 2022)	Total	58(cierre 2022)
Centros de trabajo	2					

Rafael Villar

Carlos Perez

Facturación anual (€)	3.984.490,29 € (cifras ejercicio 2022)		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO		
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	Hombres	Total
	0	0	0

Organigrama



Rafael Villar




Carlos Pérez

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del diagnóstico, registro retributivo, Valoración de Puestos de Trabajo, medidas y resto del contenido de este Plan de Igualdad han intervenido como miembros de la Comisión Negociadora:

- Como **representante de la Fundación: Rafael Villar Ramírez** en calidad de Gerente y, **Javier Alba Guerrero**, como Secretario del Patronato y Responsable de Área.
- Como **representante de las personas trabajadoras: Carlos Perez-Gieb Torcida** – asesor UGT Cádiz y **Macarena Chica**- asesora de Comisiones Obreras Cádiz.

Asimismo, se ha contado con los servicios de la consultora 7Experts que tiene experiencia en asesoramiento y elaboración de planes de igualdad.

Rafael Villar




Carlos Perez

MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS QUE RIGEN

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y 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 los que se integra sea real y efectiva.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, remarca el contenido de los planes de igualdad y fija las condiciones para crear convenientemente las comisiones negociadoras en todos los casos posibles. De igual forma, estipula cómo ~~Y dónde realizar~~ los registros correspondientes.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ~~fija lo~~ que debe ser el trabajo de igual valor y el principio de igualdad retributiva, legislando acerca de la auditoría salarial y el registro retributivo obligatorio.

El presente plan de igualdad es una oportunidad para cumplir todos los criterios de igualdad de oportunidades citados en las leyes, incluyendo la no discriminación por razón de género, raza, nacimiento, edad o capacidad, así como poder certificar los logros y actividades iniciadas en nuestro primer plan de ~~igualdad.~~ *Guillermo Pérez*

Los Principios que rigen este plan de igualdad son los siguientes:

- Se adopta la transversalidad de género como aspecto básico y universal.
- De naturaleza correctora y preventiva, integrando los procedimientos con carácter de futuro.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades.
- Colaboración como principio básico de todos los colectivos sociales implicados.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Compromiso de la Fundación con la Igualdad

En la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ nos hemos comprometido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Defendemos expresamente la igualdad de género y la diversidad, pues creemos en que el talento no reside en el género sino en la diversidad.

En la Fundación se acordó el establecimiento y desarrollo de un plan de igualdad mediante el escrito de fecha 8 de septiembre de 2023, en cumplimiento del artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por los que se regulan los planes de igualdad y su registro.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente documento será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

El ámbito territorial del plan de igualdad es autonómico y con periodo de vigencia de un máximo de cuatro años.

El presente plan entrará en vigor a la fecha de firma del documento, y se deberá proceder al registro en el REGCON. Su duración será de 4 años, como queda previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, es decir desde el 10 de noviembre 2023 hasta el 10 de noviembre de 2027.

El siguiente plan de igualdad se deberá negociar a partir de 6 meses antes de la expiración de la vigencia del anterior. No debe ampliarse a más de 4 años.

Rafael Villar

INFORME DE DIAGNÓSTICO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

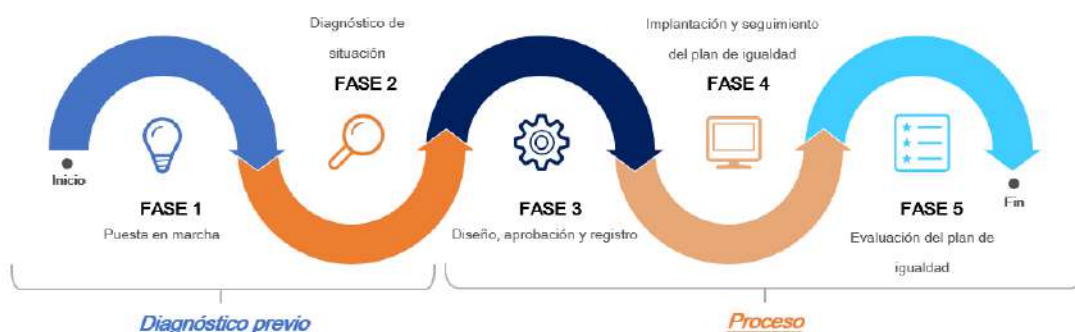
Metodología

Durante el proceso de elaboración del diagnóstico se ha seguido la siguiente metodología:

Metodología y herramientas utilizadas

Carlos Pérez

La Fundación desde su compromiso con la puesta en marcha de un plan de igualdad ha seguido una hoja de ruta dividida en diversas fases como se expone a continuación:



Como se puede observar, para llevar a cabo el diagnóstico que aquí se presenta se han completado las dos primeras fases del proceso:

- Fase 1. Puesta en marcha

Se inicia con el compromiso de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, y se desarrolla durante el año 2023. Para ello, se realiza una labor de estudio de la normativa vigente de aplicación en materia de Igualdad para conocer e incorporar todas las novedades que hayan acontecido. A continuación, se expone el marco legal y el contenido obligatorio que debe atender todo plan de igualdad:

Para ello, de acuerdo con lo que dicta el art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se realiza una labor de recogida de datos en el informe de diagnóstico con el fin de identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Rafael Villar

El informe de diagnóstico deberá comprender las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

Carlos Pérez
c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con respecto a las materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre se tratarán las siguientes (art. 8.3 del Real Decreto 901/2020):

j) Salud laboral desde una perspectiva de género.

k) Violencia de género.

l) Lenguaje y comunicación no sexista.

El presente informe de diagnóstico, en virtud del art. 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se ha negociado junto con la representación legal de las personas trabajadoras.

- Fase 2. Diagnóstico de situación

Para su realización se recopilan todos los documentos y datos necesarios, dando lugar al informe que aquí se presenta.

Rafael Villar Para la elaboración del diagnóstico de situación se han empleado las herramientas que el Ministerio de Igualdad ha puesto a disposición en su página web: <https://www.igualdadnlaempresa.es>:

- "Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas".
- "Herramienta de Registro Retributivo".
- "Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de sexo".
- "Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de sexo".
- "Cuestionarios técnicos y check-list".
- "Kits para la implantación de medidas de igualdad".

Al objeto de que el diagnóstico refleje la realidad de la igualdad entre mujeres y hombres, los datos analizados se han obtenido por parte del área de RRHH de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

Se valoran aspectos cualitativos y cuantitativos, además se tienen en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la Fundación con el entorno.

Período de referencia de los datos analizados

Se ha establecido como período de referencia desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, ambos incluidos. Por tanto, los datos tenidos en cuenta serán todos los disponibles en la Fundación, teniendo acceso ilimitado a los mismos.

Fecha de recogida de la información

La información se ha recogido durante el tercer trimestre de 2023.

Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se comenzó a elaborar tras la recopilación de la información, durante el tercer trimestre de 2023.

Análisis cuantitativo de la plantilla

A continuación, se expone un resumen de los principales resultados obtenidos a partir del análisis de los datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores; permitiendo así hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

Es importante destacar que, como se hace indicar en la ficha, se aplican en la Fundación dos convenios diferentes, el Convenio colectivo de Oficinas y despachos de la provincial de Cádiz (que ha sido mejorado por el acuerdo formalizado con el personal de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ) y el Convenio Colectivo de centros de asistencia y educación infantil. A continuación, se indicará el número de personas que están bajo aplicación de cada uno:

Convenio de Oficinas y despachos

PLANTILLA	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Nº de personas	19	31%	42	69%	61	100%

Carlos Pérez

Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil

PLANTILLA	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Nº de personas	0	-	12	100%	12	100%

Número total de trabajadores

PLANTILLA	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Nº de personas	19	26%	54	74%	73	100%

Podemos constatar viendo los datos que estamos ante una plantilla con una mayoría de trabajadoras. Esto se justifica en gran parte por el sector en el que la entidad presta sus servicios, tradicionalmente feminizado. A continuación, se realizará el análisis cuantitativo sobre el **total** de personas trabajadoras, independientemente del convenio aplicable, en aspectos como:

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

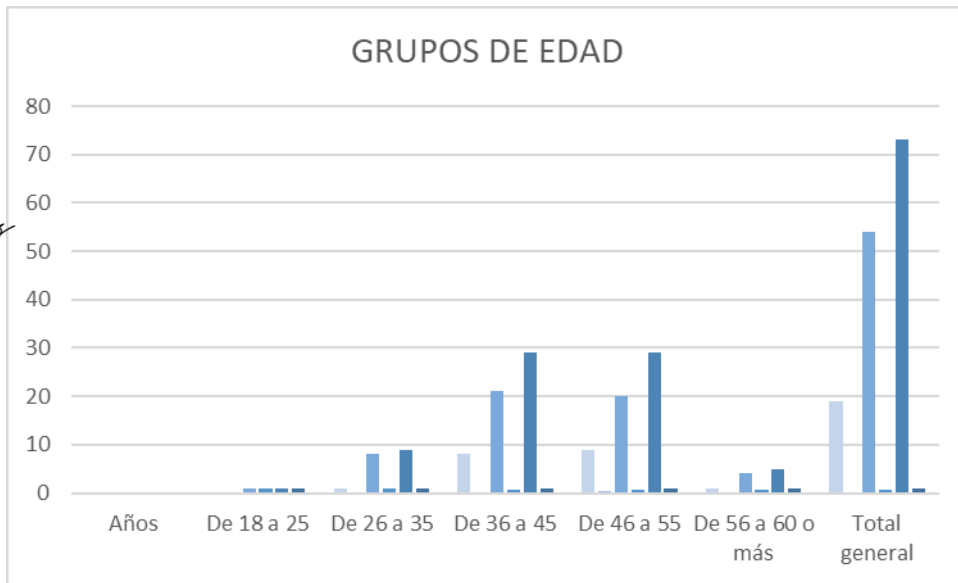
- Edad
- Tipo de relación laboral
- Antigüedad
- Tipo de contratación
- Jornada.

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XII-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de junio de 2022

GRUPOS DE EDAD	Sexo			Total	
	Hombre		Mujer		
Años					
De 18 a 25	0	-	1	100%	1
De 26 a 35	1	11%	8	89%	9
De 36 a 45	8	28%	21	72%	29
De 46 a 55	9	31%	20	69%	29
De 56 a 60 o más	1	20%	4	80%	5
Total general	19	26 %	54	74%	73




Carlos Perez



TIPO DE CONTRATO	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
0 (GERENTE DE LA FUNDACIÓN)	1	100%	0	-	1	100
Indefinido a tiempo completo (100)	5	26%	14	74%	19	100%
Indefinido tiempo completo – Fomento contratación indefinida/empleo estable transformación contrato temporal (109)	1	50%	1	50%	2	100%
Indefinido tiempo completo – fomento contratación indefinida/empleo estable inicial(150)	1	20%	4	80%	5	100%
Indefinido tiempo completo – Transformación contrato temporal (189)	4	31%	9	69%	13	100%
Indefinido a tiempo parcial - ordinario (200)	1	25%	3	75%	4	100%
Indefinido tiempo parcial – Transformación contrato temporal (289)	1	25%	3	75%	4	100%
Indefinido fijo/discontinuo (300)	3	33%	6	67%	9	100%
Duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado (401)	2	67%	1	33%	3	100%
Duración determinada a tiempo completo + Obra o servicio determinado(402)	0	-	4	100%		100%
Duración determinada tiempo completo – interinidad (410)	0	-	6	100%	6	100%
Duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado (501)	3	30%	7	70%	10	100%
Duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción (502)	7	78%	2	22%	9	100%
Duración determinada tiempo parcial – interinidad (510)	0	-	1	100%	1	100%
Total general	29	32%	61	68%	90	100%

Los datos presentados anteriormente computan en números superiores a los del total de trabajadores debido a que hay casos en los que un empleado o empleada ha tenido durante el mismo ejercicio más de un contrato. De hecho, podrá verse en el registro retributivo que el número total de situaciones contractuales es de 64 en hombres y 164 en mujeres. En la tabla anterior sólo se ha computado una vez cada clave contractual, dándose los resultados obtenidos.

A continuación, se muestra el total de situaciones contractuales:

TOTAL SITUACIONES CONTRATUALES	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
0 (GERENTE DE LA FUNDACIÓN)	1	100%	0	-	1	100%
Indefinido a tiempo completo (100)	5	26%	14	74%	19	100%

Indefinido tiempo completo – Fomento contratación indefinida/empleo estable transformación contrato temporal (109)	1	50%	1	50%	2	100%
Indefinido tiempo completo – fomento contratación indefinida/empleo estable inicial(150)	1	20%	4	80%	5	100%
Indefinido tiempo completo – Transformación contrato temporal (189)	4	20%	16	80%	20	100%
Indefinido a tiempo parcial - ordinario (200)	3	50%	3	50%	6	100%
Indefinido tiempo parcial – Transformación contrato temporal (289)	15	25%	46	75%	61	100%
Indefinido fijo/discontinuo (300)	3	33%	6	67%	9	100%
Duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado (401)	2	67%	1	33%	3	100%
Duración determinada a tiempo completo – Obra o servicio determinado(402)	0	-	5	100%	5	100%
Duración determinada tiempo completo – interinidad (410)	0	-	7	100%	7	100%
Duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado (501)	27	34%	53	66%	80	100%
Duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción (502)	2	22%	7	78%	9	100%
Duración determinada tiempo parcial – interinidad (510)	0	-	1	100%	1	100%
Total general	64	28%	164	72%	228	100%

16

En la tabla siguiente, se analizará la antigüedad de las personas trabajadoras en la entidad:

ANTIGÜEDAD	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Años						
De 0 a 1 (2022)	2	14%	12	86%	14	100%
De 1 a 2 (2021)	3	30%	7	70%	10	100%
De 3 a 4 (2020)	0	-	1	100%		100%
De 4 a 5 (2019)	0	-	0	-	0	-
De 5 a 6 (2018)	1	100%	0	-		100%
De 6 a 7 (2017)	2	50%	2	50%	4	100%
De 7 a 8 (2016)	0	-	0	-	0	-
De 8 a 9 (2017)	0	-	0	-	0	-
De 9 a 10 (2015)	0	-	0	-	0	-
Más de 10 (2014 en adelante)	11	26%	32	74%	43	100%
Total general	19	26%	54	74%	73	100%

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

Revisando los datos de antigüedad, podemos observar que hay un gran porcentaje de la plantilla que se encuentra por encima de los 10 años. En todos los casos, dada la feminización de la plantilla, hay una mayoría de mujeres en cada tramo de edad.

A continuación, distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, puestos de trabajo, grupos de cotización y nivel de formación (segregación vertical y horizontal).

PORCENTAJE DE JORNADA	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
100%	13	26%	37	74%	50	100%
50%-99%	5	36%	9	64%	14	100%
25%-49%	0	-	7	100%	7	100%
Por debajo del 25%	1	50%	1	50%	2	100%
Total general	19	26	54	74%	73	100%

Rafael Villar

Asimismo, no hay trabajo a turnos y el horario es flexible.

Hacer referencia a que el "acuerdo de la Fundación Universidad de Cádiz con su personal laboral", en el que se mejora el Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Cádiz, regula en sus artículos 12 y 13 la jornada de trabajo y los horarios de trabajo y descansos. Si bien es cierto que este acuerdo es aplicable para 2023 y en el presente informe se analizan datos del año 2022, parece conveniente a ojos del auditor incluir cierta información en el presente informe.

Respecto a la jornada laboral, el horario semanal se distribuye en 35 horas, de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. De esta aplicación hay que excluir a los profesores, debido a que se rige por su propio calendario lectivo, y al personal que, por razones de servicio realice su jornada en una distribución diferente.

En cuanto a la flexibilidad horaria, el acuerdo permite la acumulación de horas en situaciones de exceso de trabajo siempre y cuando estas circunstancias sean conocidas y aprobadas por Gerencia. En todo caso, deberá respetarse una diferencia de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, siendo el exceso de estas considerado "horas extraordinarias".

En el artículo 13 b del acuerdo se recoge que, como medida específica de conciliación de la vida profesional y familiar, se contempla la realización de la jornada de 35 horas semanales a realizar entre las 7 y las 19:00, siempre y cuando cinco de esas horas se presten obligatoriamente entre las 9:00 y las 14:00 de lunes a viernes (excepto el profesorado que se rige por su propio calendario lectivo y del personal que, por razones del servicio, realicen su jornada en una distribución diferente). Las diez horas restantes se trabajarán entre las 7:00 y las 9:00 y/o las 14:00 y las 19:00, previo acuerdo entre el personal y cada responsable de Departamento y la Dirección de la Fundación. Asimismo, el horario será flexible en aquellos contratos laborales que las necesidades del servicio así lo requieran.

En las siguientes tablas veremos la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, puestos de trabajo, grupos de cotización y nivel de formación (segregación vertical y horizontal).

En primer lugar, examinaremos las categorías/grupos profesionales por convenio.

Convenio de Oficinas y despachos

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
GERENCIA	1	100%	0	-	1	100%
RESPONSABLES ÁREAS	1	50%	1	50%	2	100%
TECNICOS/AS SUPERIORES	7	47%	8	53%	15	100%
PROFESORADO	6	27%	16	73%	22	100%
TECNICOS/AS MEDIOS	1	33%	2	67%	3	100%
ADMINISTRATIVOS/AS	0	-	6	100%	6	100%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS	2	20%	8	80%	10	100%
MANTENIMIENTO	1	100%	0	-	1	100%
AUXILIAR DE LIMPIEZA	0	-	1	100%	1	100%
Total general	19	31%	42	69%	61	100%

Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
COORDINADORA	0	-	1	100%	1	100%
MAESTRA EDUC INFANTIL	0	-	5	100%	5	100%
ASISTENTE INFANTIL	0	-	2	100%	2	100%
AUXILIAR DE APOYO	0	-	4	100%	4	100%
Total general	0	-	12	100%	12	100%

A continuación, se mostrarán los diferentes departamentos, ya encuadrados en una sola tabla, por ser los definidos por la Fundación y no por los convenios colectivos de aplicación.

DEPARTAMENTO	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
ADMINISTRACIÓN/STAFF	1	13%	7	88%	8	100%
AULA HISPANORUSA	1	100%	0	-	1	100%
AULA IBEROAMERICANA	0	-	1	100%	1	100%
AULA VIRTUAL	1	50%	1	50%	2	100%
CALIDAD	0	-	2	100%	2	100%
CÁTEDRA DE EMPRENDEDORES	2	67%	1	33%	3	100%
CENTRO SUPERIOR DE LENGUAS MODERNAS	7	23%	23	77%	30	100%

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

CRD	1	100%	0	-	1	100%
DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN	0	-	6	100%	6	100%
ERASMUS	0	-	1	100%	1	100%
ESCUELA INFANTIL	0	-	12	100%		100%
MASTER PORTUARIO	1	100%	0	-	1	100%
NAVANTIA	1	100%	0	-	1	100%
PRACTICAS EN EMPRESAS	2	100%	0	-	2	100%
STAFF	1	100%	0	1	1	100%
VIVIENDAS	1	100%	0	-	1	100%
Total general	19	26%	54	74%	73	100%

PUESTO DE TRABAJO	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
ADMINISTRATIVA/O	0	-	6	100%	6	100%
ASISTENTE INFANTIL	0	-	2	100%	2	100%
AUX ADMINISTRAT	2	20%	8	80%	10	100%
AUXILIAR DE APOYO	0	-	4	100%	4	100%
CONSERJE/MANTENIMIENTO	1	100%	0	-	1	100%
COORDINADORA ESCUELA INFANTIL	0	-	1	100%	1	100%
GERENTE	1	100%	0	-	1	100%
AUXILIAR DE LIMPIEZA	0	-	1	100%	1	100%
MAESTRA EDUC INFANTIL	0	-	5	100%	5	100%
PROFESOR/A	6	27%	16	73%	22	100%
RESPONS AREA	1	50%	1	50%	2	100%
TEC MEDIO	1	33%	2	67%	3	100%
TEC SUPERIOR	7	47%	8	53%	15	100%
Total general	19	26%	54	74%	73	100%

NIVEL DE FORMACIÓN	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
GRADUADO ESCOLAR	0	0%	1	100%	1	100%
BACHILLERATO	0	0%	4	100%	4	100%
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	15	27%	40	73%	55	100%
FORMACIÓN PROFESIONAL	3	25%	9	75%	12	100%
TRINITY TESOL TEACHER TRAINER	1	100%	0	0%	1	100%
Total general	19	26%	54	74%	73	100%

Respecto a las tablas anteriormente desarrolladas, analizaremos si existe segregación vertical y horizontal en la compañía.

- La segregación vertical laboral respecto al sexo femenino significa que las mujeres no puedan ocupar puestos más altos que una designación particular. Esta segregación se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer en sectores masculinizados. En la FUNDACIÓN

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ podemos ver cómo, tras realizarse la Valoración de Puestos de Trabajo, los puestos con mayor puntuación organizados verticalmente tienen un reparto muy equilibrado, encontrando un 50% en cada sexo en los responsables de área y un 47%/53% en los técnicos/as superiores, con una mujer más que un hombre en este puesto. En relación con el puesto de Gerencia, que es ocupado por un hombre, dicha posición salió a convocatoria pública y la designación fue aprobada por el Patronato, por lo que no ha de entenderse como una designación al uso. En consecuencia, la escala vertical es equilibrada y las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres de ascender en la Fundación.

- Por otro lado, la segregación horizontal laboral hace referencia al aglutinamiento de las mujeres en actividades vinculadas con tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo. Esto implica la permanencia de estereotipos y de la consideración de las ocupaciones como "femeninas" o "masculinas". En la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ podemos observar que la descripción de los puestos de trabajo hace referencia a los dos sexos, y que no hay ningún puesto tradicionalmente asignado a más mujeres o a más hombres. En consecuencia, no hay segregación horizontal laboral en la Fundación.

Rafael Villar




Carlos Pérez

Análisis de igualdad por materias

Se incluye información y valoración con perspectiva de sexo sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la Fundación. Se detallarán, para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de sexo de los resultados obtenidos.

Procesos de selección y contratación

La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ tiene implantado un procedimiento de contratación que entró en vigor el día 13 de junio de 2023. A pesar de que los datos reflejados en el presente informe corresponden al ejercicio de 2022, sí que creemos conveniente hacer referencia a determinadas materias, políticas o protocolos que estén en vigor en la Fundación actualmente,

Se reproduce a continuación:

La Fundación Universidad de Cádiz, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 32 de sus Estatutos reguladores, quiere implementar en el ámbito de los recursos humanos un sistema ágil y eficaz que facilite la provisión de puestos de trabajo que en los distintos centros y servicios puedan originarse, bien por la existencia de plazas vacantes, por la aparición de necesidades extraordinarias de carácter no permanente o por ausencias temporales de trabajadores. Dicho precepto establece:

1. La Fundación dispone de personal propio diferenciado del personal de la Universidad de Cádiz, especializado y plenamente capacitado para el cumplimiento de sus fines.
2. La selección del personal se realizará con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. A tal efecto, el Patronato aprobará y publicará las correspondientes instrucciones.
3. Las relaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ con su personal se rigen por el Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo y demás normas que resulten de aplicación.
4. El personal de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ que ocupe cargos directivos en la misma no desempeñará cargo alguno en empresas competidoras, o posibles competidoras, de la Fundación.

En las convocatorias de puestos de trabajo se expresarán los requisitos que deben cumplir los aspirantes, así como los criterios de valoración de los méritos aportados. Con el fin de atender a las necesidades de personal se creará, en su caso, una bolsa de trabajo por cada Área y/o Departamento a partir de los procesos selectivos convocados a tal efecto.

En las presentes instrucciones se regulan de manera detallada la creación, funcionamiento y extinción de las ofertas de trabajo que se publiquen.

1.- Aspectos generales.

Las ofertas de trabajo se realizarán con el fin de atender las necesidades de personal con carácter específico que surjan, garantizando el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo.

2.- Vigencia y extinción de las ofertas de trabajo.

2.1. La publicación de una nueva oferta de trabajo se realizará cuando no exista una bolsa de trabajo para el puesto a cubrir.

2.2. El resultado de la oferta de trabajo se publicará en la página web de la Fundación a la finalización de este.

2.3. El resultado y la puntuación obtenida en la valoración de los méritos para una oferta específica no supondrán la inclusión en una bolsa de trabajo.

2.4. Tras la asignación de la oferta de trabajo, ésta se considerará extinguida.

3.- Inicio del Proceso selectivo.

3.1. Las convocatorias de las ofertas de trabajo se publicarán en la página web de la Fundación, redes sociales y podrá ser incluidas en páginas destinadas a publicar ofertas de trabajo. Dichas convocatorias incluirán las bases particulares de cada oferta de trabajo, así como los formularios correspondientes.

3.2.-Cada oferta de trabajo incluirá, en sus bases particulares, los requisitos mínimos para participar en la convocatoria, así como los requisitos valorables para el proceso selectivo.

3.3.-Solicitudes, documentación y plazos.

3.3.1. Las solicitudes de participación en las convocatorias de acceso a las ofertas de trabajo se formalizarán mediante la cumplimentación del formulario asociado a las mismas. Dicho formulario permanecerá accesible, durante todo el proceso de inscripción a la oferta de trabajo, en la página web de la Fundación.

3.3.2. El formulario de inscripción será, por defecto, electrónico. En el caso de que, por cuestiones técnicas, y si así lo indica la convocatoria, no pueda utilizarse el formulario electrónico, dicho formulario será sustituido por un documento de inscripción, que se incluirá en la convocatoria junto con las instrucciones para su cumplimentación y presentación.

3.3.3. La solicitud de inscripción deberá ir acompañada de un currículum, según el modelo que se incluirá en cada convocatoria de oferta de trabajo.

3.3.4. Las bases particulares de cada oferta de trabajo incluirán un formulario para la puntuación de los requisitos valorables. La justificación de los requisitos valorables alegados en las convocatorias, según el criterio de valoración de cada oferta de trabajo, deberá ser acreditada mediante la presentación de los documentos probatorios correspondientes. Dichos documentos deberán ser presentados junto con el formulario.

3.3.5. Aquellos méritos que no sean justificados no serán valorados.

3.3.6. Las bases particulares de cada convocatoria indicarán cualquier otra documentación que sea necesaria aportar.

3.3.7. El solicitante será responsable de la veracidad de la documentación que aporte.

3.3.8. El plazo de presentación de solicitudes para cada oferta de trabajo se indicará en la publicación de la oferta, no pudiendo ser inferior a 10 días hábiles.

3.4.-Admisión de solicitantes.

3.4.1. Terminado el plazo de presentación de solicitudes, se publicará en la página web de la Fundación la resolución provisional de solicitantes admitidos y excluidos, con indicación, en su caso, de las causas de no admisión.

Rafael Villar
3.4.2. Los solicitantes excluidos dispondrán de 5 días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación, para subsanar el defecto o causa que haya motivado la exclusión. Finalizado dicho plazo, se procederá a la publicación de la resolución con la relación definitiva de admitidos y excluidos. En un procedimiento tramitado de urgencia, el plazo de subsanación será de 3 días hábiles

AA 3.4.3. En el caso de que todos los solicitantes hayan sido admitidos, se procederá a la publicación de la resolución con la relación definitiva de admitidos, sin necesidad de agotar el plazo indicado en el punto

Carlos Perez
3.5.-Procedimiento de selección.

3.5.1. El órgano de selección estará compuesto, en todo caso, por un miembro de la Dirección y un miembro del departamento donde se desarrollará el trabajo relacionado con la oferta de trabajo. Asimismo, contará con un representante de los trabajadores. El órgano de selección realizará la baremación de las solicitudes admitidas, de acuerdo con el formulario indicado en el punto 4.3.4. Si la convocatoria así lo indica, se podrá realizar una entrevista a los solicitantes, cuya puntuación vendrá determinada en la publicación de la oferta.

3.5.2. Finalizado el proceso de valoración, la Fundación procederá a hacer público, a través de su página web, el resultado de esta, desglosando la puntuación obtenida por cada uno de los conceptos que integran el baremo.

3.5.3. Contra la resolución, los solicitantes admitidos dispondrán de un plazo de 5 días hábiles para reclamar la puntuación obtenida. En un procedimiento tramitado de urgencia, el plazo de subsanación será de 3 días hábiles

3.6.-Publicación definitiva.

Finalizado el plazo de reclamación, se publicará en la página web de la Fundación el listado definitivo de la oferta de trabajo.

4. Asignación de las ofertas de trabajo y llamamientos.

4.1. La asignación de las ofertas de trabajo se realizará con el personal admitido a las distintas convocatorias publicadas por la Fundación, según el orden de prioridad que se obtenga una vez realizada la correspondiente baremación.

4.2. Si, tras el proceso de baremación, se produjera algún empate en la puntuación total, se resolverá mediante sorteo.

4.3. Los llamamientos de personal se realizarán atendiendo al orden que ocupen en la oferta de trabajo.

4.4. La Fundación determinará la duración y el tipo de contrato a realizar, que será el que corresponda con arreglo a la legislación y al convenio colectivo vigente.

4.5. Los llamamientos se realizarán de la siguiente manera:

a. Se efectuarán mediante vía correo electrónico, o mensaje por aplicación de móvil, a la persona interesada, según el medio preferente de notificación señalado en la solicitud, para que quede constancia del intento de contactar.

b. En el supuesto de urgencia motivada en la contratación, se contactará telefónicamente.

c. En el llamamiento telefónico o escrito se deberá comunicar al aspirante lo siguiente:

Carlos Pérez
- Puesto de trabajo ofrecido y características de este.
- Duración del contrato
- Tipo de contrato
- Documentación que deberá aportar para la firma del contrato.
- Plazo máximo en el que deberá comunicarse con el Dpto. de RRHH para aceptar la oferta, que no podrá exceder de un día hábil desde el llamamiento. En situaciones excepcionales, y mediante autorización expresa de la Dirección, dicho plazo podrá aumentarse.

d. Si no se acepta la oferta de empleo, se continuará el procedimiento con el siguiente de la lista, y así sucesivamente, dejando constancia registral de la incidencia.

d. Una vez finalizada la relación laboral con la Fundación, la persona volverá a ocupar la posición que tenía en la bolsa de trabajo correspondiente.

5.- Presentación de documentos.

5.1.-Los candidatos seleccionados y propuestos para alguna contratación deberán presentar la documentación exigida en el plazo que se les indique.

5.2.-Si, trascurrido el plazo fijado, no se presentase la documentación, no se procederá a la formalización del contrato y quedarán anuladas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que se hubiese incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

6.- Comunicaciones.

Todas las comunicaciones con los interesados se realizarán mediante correo electrónico”.

Altas y bajas en la Fundación en el año 2022

BAJAS ÚLTIMO AÑO	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Total general	1	9%	10	91%	11	100%
ALTAS ÚLTIMO AÑO	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Total general	1	9%	10	91%	11	100%

Los datos a los que se hace referencia en las dos tablas anteriores se corresponden con las personas que han tenido contratos de interinidad o eventuales por circunstancias de la producción. La estructura indefinida se ha mantenido durante el 2022.

Formación

La entidad no tiene planes de formación aprobados durante el año 2022, dado que no se llegó a acuerdo con el Comité de empresa antes de que este se disolviera. En todo caso, se incluye a continuación captura de pantalla de las formaciones realizadas en el año 2018, incluidas en el último plan de formación aprobado en el año 2019, en el cual se incluía asimismo una serie de acciones formativas basadas en las impartidas en el año anterior.

25

CURSOS	HORAS	ALUMNOS	TOTAL HORAS
INGLÉS A2.1	48	6	288
INGLÉS A2.1 (CSLM)	90	1	90
INGLÉS B2.1	48	12	576
INGLÉS B2.2 (CSLM)	90	1	90
INGLÉS C1.1 (CSLM)	90	1	90
ITALIANO B1.2 (CSLM)	90	1	90
ITALIANO B2.1 (CSLM)	90	1	90
EXCEL INTERMEDIO	15	10	150
REGLAMENTO EUROPEO PROTECCIÓN DE DATOS	2	33	66
		66	1490

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

En base a dichas formaciones, como ya se ha comentado, se propuso para el año 2019 priorizar:

- Formación en temas transversales que favorecieran la participación del mayor número de trabajadores.
- Formación presencial frente a formación virtual.
- Cursos de ofimática e idiomas.
- Formaciones bonificadas.

La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ se comprometerá en las medidas de su I Plan de Igualdad a la realización de varias formaciones en Igualdad a su personal.

Promoción profesional

Durante el año 2022 no se han realizado promociones internas.

Condiciones de trabajo

AUSENCIAS	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
Acompañamiento médico familiar	1	3,70%	26	96,30%	27	100%
Asuntos personales	0	-	5	100,00%	5	100%
Enfermedad común	8	22,86%	27	77,14%	35	100%
Examen oficial	0	-	0	-	0	100%
Indisposición	0	-	0	-	0	100%
Intervención quirúrgica familiar	0	-	2	100,00%	2	100%
Permiso defunción familiar	1	50,00%	1	50,00%	2	100%
Permiso ingreso hospitalario familiar	1	12,50%	7	87,50%	8	100%
Permiso lactancia	0	-	0	-	0	100%
Permiso nacimiento y cuidado del menor	0	-	0	-	0	100%
Permiso mudanza	0	-	1	100,00%	1	100%
Prueba COVID	0	-	0	-	0	100%
Visita médica	1	1,82%	54	98,18%	55	100%
Total general de ausencias registradas	12	8,89%	123	91,11%	135	100%
Total general de personas trabajadoras	8	30,77%	18	69,23%	26	100%

Asimismo, en cumplimiento de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras y de las obligaciones reguladas tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ tiene implantada su política de desconexión digital en el ámbito laboral. Los principios de dicha política se presentan a continuación:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, principios:

"Primera. - Uso de medios de comunicación.

No está permitido el uso de cualquier vía de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) fuera de la jornada laboral. Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la Fundación, ~~de urgencia~~ cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la ~~causa~~ causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.

En este sentido, para hacer un uso más eficiente de la jornada y respetar el tiempo de descanso no se enviarán comunicaciones por cualquier medio desde las 19:30 horas hasta las 7:45 del día siguiente, ni ~~durante los fines de~~ durante los fines de semana, días de fiesta o vísperas de festivo.

El horario se podrá flexibilizar en aquellas actividades que requieran una implicación horaria específica.

Segunda. - Vacaciones, Asuntos Propios, tiempos de descanso, permisos y licencias.

Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras la Fundación garantizará su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas, en los términos previstos en el apartado anterior.

Tercera. - Convocatoria y asistencia de reuniones.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo/horario.

Como buena práctica para un uso más eficiente y racional del tiempo de trabajo, se establece no convocar reuniones que finalicen más allá de las 19:00 horas de la tarde, de lunes a jueves; de las 15:00 horas los viernes o vísperas de festivo.

Las convocatorias para, cualquier actividad fuera de los límites de la jornada y horario ordinaria no podrán realizarse:

- En días o tardes no laborables o festivos.
- En vísperas de días no laborables o festivos.

Las convocatorias para cualquier otra actividad (reuniones virtuales, eventos, información, etc.) deberán llevarse a cabo dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, si bien, si fuesen convocadas en horario fuera de los límites de la jornada de trabajo, dicha convocatoria se hará con indicación expresa de la voluntariedad en cuanto a su asistencia y con una antelación mínima de 72 horas.

No será de aplicación lo previsto en los párrafos anteriores si concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la organización de las actividades que tenga que desarrollar la Fundación o si todas las personas están de acuerdo en celebrar la reunión.

Cuarta. - Convocatoria de cursos de formación.

Se considera formación obligatoria la formación exigida por temas regulatorios, legales o porque sea reconocida por la Fundación como necesaria. Dicha formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Rafael Villar

Así, las convocatorias a los cursos de formación obligatoria, se procurará preferentemente hacerlas dentro de la jornada de trabajo/horario y su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Quinta. - Trabajo presencial / Teletrabajo.

La Fundación garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo/medidas de flexibilidad).

Carlos Pérez

Sexta. - Acciones de sensibilización.

La dirección de la Fundación si observa la necesidad, podrá realizar acciones de sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC.

La Fundación reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aplicable a todas las personas trabajadoras. En este sentido, el ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo y en concreto, al personal que está sujeto a una especial disponibilidad.

Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán hacerlo; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta antes de las 8.00 horas del día hábil posterior.

En este sentido, la Fundación garantiza que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no puede conllevar medidas sancionadoras ni puede influir de manera negativa en los procesos de evaluación y valoración”.

Salud laboral

A continuación, se adjunta imagen del informe de siniestralidad del año 2022, con el informe de bajas producidas. Como se puede ver, no se han producido bajas en la plantilla durante el ejercicio analizado.

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XI-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de Junio de 2022



Plantilla

Número medio de personas.



60,50

Personas trabajadoras



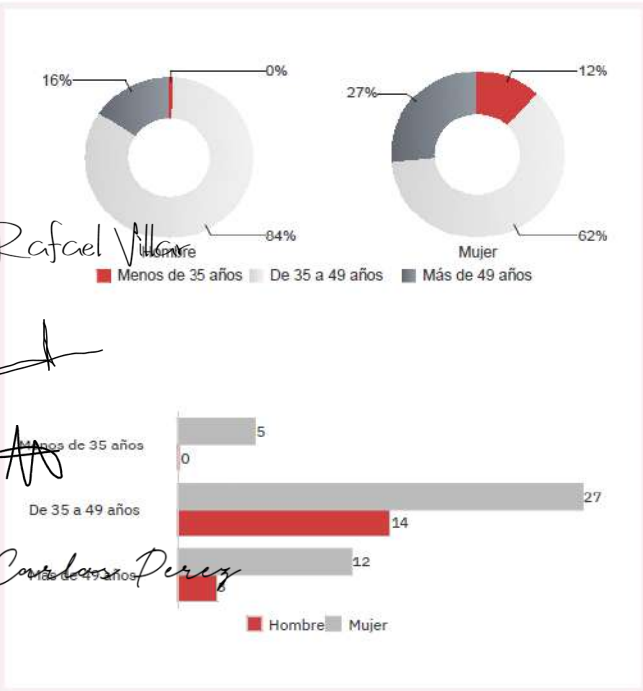
16,83



43,67



72%





Evolución



	2018	2019	2020	2021	2022	
Personas trabajadoras	72,83	67,92	59,75	59,17	60,50	
Accidentes iniciados con baja	0	0	1	0	0	
Accidentes en jornada de trabajo	0	0	0	0	0	
Accidentes iniciados sin baja	0	1	0	0	0	
Enfermedades profesionales iniciados con baja	0	0	0	0	0	
Enfermedades profesionales iniciadas sin baja	0	0	0	0	0	
<i>Rafael Villar</i> Días de baja por contingencias profesionales	0	0	35	0	0	
Índice de incidencia en jornada	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
<i>J</i> Coste salarial días de baja	0,00 €	0,00 €	1.728,45 €	0,00 €	0,00 €	
<i>AA</i> Coste salarial contingencias sin baja	0,00 €	58,39 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Coste medio accidente con baja (procesos finalizados)	-	-	1.728,45 €	-	-	
Coste medio enfermedad profesional con baja (procesos finalizados)	-	-	-	-	-	
<i>Carlos Perez</i> Duración media de la contingencia	-	-	35,00	-	-	

De enero de 2022 a diciembre de 2022

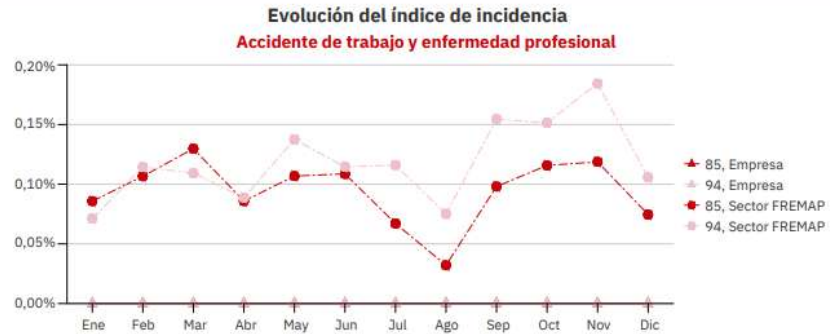


Índice de incidencia



División de actividad: 85 - EDUCACIÓN
División de actividad: 94 - ACTIVIDADES ASOCIATIVAS

	CNAE 85		CNAE 94	
	Empresa	Sector FREMAP	Empresa	Sector FREMAP
Ene	0,00	0,09	0,00	0,07
Feb	0,00	0,11	0,00	0,11
Mar	0,00	0,13	0,00	0,11
Abr	0,00	0,09	0,00	0,09
May	0,00	0,11	0,00	0,14
Jun	0,00	0,11	0,00	0,11
Jul	0,00	0,07	0,00	0,12
Ago	0,00	0,03	0,00	0,08
Sep	0,00	0,10	0,00	0,15
Oct	0,00	0,12	0,00	0,15
Nov	0,00	0,12	0,00	0,18
Dic	0,00	0,07	0,00	0,11



CNAE Sector FREMAP Colectivo protegido por FREMAP

Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja por cada 100 trabajadores

Rafael Villar

	CNAE 85		CNAE 94	
	Empresa	Sector FREMAP	Empresa	Sector FREMAP
Ene	0,00	0,00	0,00	0,00
Feb	0,00	0,00	0,00	0,00
Mar	0,00	0,00	0,00	0,00
Abr	0,00	0,00	0,00	0,00
May	0,00	0,00	0,00	0,00
Jun	0,00	0,00	0,00	0,00
Jul	0,00	0,00	0,00	0,00
Ago	0,00	0,00	0,00	0,00
Sep	0,00	0,00	0,00	0,00
Oct	0,00	0,00	0,00	0,00
Nov	0,00	0,00	0,00	0,00
Dic	0,00	0,00	0,00	0,00

No hay datos disponibles

Índice de incidencia: Relación de accidentes de trabajo en jornada con baja por cada 100 trabajadores

Carlos Pérez

De enero de 2022 a diciembre de 2022

Retribuciones y valoración de puestos de trabajo

- Valoración de puestos de Trabajo (VPT)

La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ realizó la Valoración de Puestos de Trabajo correspondiente, basándose en una perspectiva de sexo, que garantiza la aplicación del concepto de "trabajo de igual valor" dentro de su sistema retributivo. El sistema implantado es la herramienta recomendada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta herramienta, permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

1. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
2. Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT)
3. Comparativa y análisis de sexo de las puntuaciones de los puestos de trabajo.

Fundación Universidad de Cádiz

Calle Ancha 10, Edificio José Pedro Pérez-Llorca 11001, Cádiz
CIF: G-11442167 Teléfonos: 956-070370/72

www.fundacionuca.org

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

Esta valoración tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral, siempre bajo la mirada de la perspectiva de sexo.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Fundación, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su ~~desempeño~~ ^{desempeño} y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido ~~efectivo~~ ^{efectivo} de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) ~~Se entiende~~ ^{Se entiende} por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de sexo. (R.D. 902/2020, art.4).

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación los métodos analíticos que permitan la asignación de una puntuación o valor numérico a los factores analizados (art.8.1.a) 1º del R.D. 902/2020). Los métodos analíticos (cuantitativos) se presentan por lo tanto como los apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de sexo, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "trabajo de igual valor".

La valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

A continuación, se puede ver el listado de puestos que han sido valorados:

Rafael Villar
Contador

	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable
1	GERENCIA	ALTA DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	SEDE PRINCIPAL	PATRONATO
2	RESPONSABLES DE ÁREA	ACUERDO EMPRESA	DIRECCIÓN	DIRECCIÓN	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
3	TÉCNICOS SUPERIORES	ACUERDO EMPRESA	VARIOS	VARIOS	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
4	PROFESORADO	ACUERDO EMPRESA	PROFESORADO	CSLM	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
5	TÉCNICOS MEDIOS	ACUERDO EMPRESA	VARIOS	VARIOS	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
6	ADMINISTRATIVOS	ACUERDO EMPRESA	VARIOS	VARIOS	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
7	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	ACUERDO EMPRESA	VARIOS	VARIOS	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
8	CONSERJE MANTENIMIENTO	ACUERDO EMPRESA	RESIDENCIA	RESIDENCIA ESTUDIANTES	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
9	AUXILIAR DE LIMPIEZA	ACUERDO EMPRESA	VARIOS	VARIOS	SEDE PRINCIPAL	GERENCIA
10	COORDINADORA ESCUELA INFANTIL	ESCUELAS INFANTILES	INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	GERENCIA
11	MAESTRAS ESCUELA INFANTIL	ESCUELAS INFANTILES	INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	GERENCIA
12	ASISTENTES DE INFANTIL	ESCUELAS INFANTILES	INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	GERENCIA
13	AUXILIARES DE APOYO	ESCUELAS INFANTILES	INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	ESCUELA INFANTIL	GERENCIA

Carlos Pérez

33

Una vez han sido objeto de valoración, se presentan en la siguiente imagen los puntos asignados a cada puesto, con sus correspondientes agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	GERENCIA(759)
Agrupación 7	RESPONSABLES DE ÁREA(759)
Agrupación 6	TÉCNICOS SUPERIORES(569)
Agrupación 5	COORDINADORA ESCUELA INFANTIL(571)
Agrupación 4	MAESTRAS ESCUELA INFANTIL(514)
Agrupación 3	PROFESORADO(497)
Agrupación 2	TÉCNICOS MEDIOS(454)
Agrupación 1	ADMINISTRATIVOS(330)
	ASISTENTES DE INFANTIL (302)
	AUXILIARES DE APOYO(302)
	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS(271)
	CONSERJE MANTENIMIENTO(244)
	AUXILIAR DE LIMPIEZA(72)

En cuanto a la distribución de puestos por sexo:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Homb	Categorización
GERENCIA	0	1	Masculinizada
RESPONSABLES DE ÁREA	1	1	Equilibrada
TÉCNICOS SUPERIORES	8	7	Equilibrada
PROFESORADO	18	6	Feminizada
TÉCNICOS MEDIOS	2	1	Feminizada
ADMINISTRATIVOS	6	0	Feminizada
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	8	2	Feminizada
CONSERJE MANTENIMIENTO	0	1	Masculinizada
AUXILIAR DE LIMPIEZA	1	0	Feminizada
COORDINADORA ESCUELA INFANTIL	1	0	Feminizada
MAESTRAS ESCUELA INFANTIL	5	0	Feminizada
ASISTENTES DE INFANTIL	2	0	Feminizada
AUXILIARES DE APOYO	1	0	Feminizada

Rafael Villar

Los datos de las dos imágenes anteriores pueden verse en la siguiente gráfica:

A continuación, se pueden ver los puntos asignados a la plantilla distribuidos por los factores que han sido objeto de valoración:

AA

Carlos Perez



- Auditoría retributiva

A continuación, se presenta el análisis retributivo de la Fundación. Dado que el Convenio de centros y asistencia y educación infantil solo es aplicable a trabajadoras, no es posible comparar a esas empleadas con hombres salvo que se agrupen todos los trabajadores en un mismo registro retributivo. A continuación, se presenta primero la información por convenio y posteriormente se hará de forma combinada, para que haya un ajuste a la realidad y los salarios de esas trabajadoras puedan ser comparables con el resto de personas trabajadoras de la Fundación.

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Importes efectivos

- Media de los importes efectivos

Rafael Villar

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<i>AA</i> TOTAL			26%	26%	26%		26%
Hombre	19	64	4.398	3.028	7.425	0	7.425
<i>Carlos Muñoz</i> Mujer	42	152	3.234	2.235	5.469	0	5.469

35

- Mediana de los importes efectivos

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			3%	-15%	-13%		-13%
Hombre	19	64	311	106	417	0	417
Mujer	42	152	303	122	470	0	470

Podemos observar una brecha superior al 26% en la media de los importes efectivos. No obstante, hay que tener en cuenta que falta la comparación total entre personas trabajadoras, además de que, una vez equiparados los conceptos, el resultado se reduce en la media hasta el 8% y en la mediana hasta el 16%, muy por debajo del 25% que es obligatorio justificar por ley. Se puede comprobar a continuación:

- **Media de los importes equiparados**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			10%	5%	8%		8%
Hombre	19	64	18.643	11.786	30.430	0	30.430
Mujer	42	152	16.723	11.167	27.889	0	27.889

- **Mediana de los importes equiparados**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			2%	3%	16%		16%
Hombre	19	64	18.200	9.468	29.428	0	29.428
Mujer	42	152	17.855	9.192	24.634	0	24.634

Información detallada por grupos:

- **Media de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT. CONSO LIDADA	P. EXTR A	P. PANTA LLA	P. BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓ N	P. TRANS PORTE	C. P. CONSO LIDADO	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
GERENCIA			100%		100%			100%				100%		100%
Hombre	1	1	39.921	0	6.654	0	0	336	0	0	0	46.911	0	46.911
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES ÁREAS			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%
Hombre	1	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	45.501	0	45.501
Mujer	1	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	45.501	0	45.501
COORDINADORES/AS														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rafael Villar</i> TÉCNICOS/AS SUPERIORES			-14%	-26%	-14%	-24%	-14%	35%	-61%	-24%	-1%	-9%		-9%
Hombre	7	8	16.273	2.703	3.214	331	2.145	3.796	252	611	1.176	30.501	0	30.501
Mujer	8	8	18.524	3.415	3.657	410	2.438	2.452	407	756	1.190	33.248	0	33.248
PROFESORADO			-51%	-4042%	-64%	-54%	-64%	-2%		-54%		-59%		-59%
Hombre	6	50	706	2	118	16	79	62	0	29	0	1.012	0	1.012
Mujer	18	116	1.068	90	194	25	129	63	0	45	0	1.614	0	1.614
TÉCNICOS/AS MEDIOS			0%	-69%	-8%	0%	-8%			0%		-9%		-9%
Hombre	1	1	17.681	2.299	3.330	410	2.220	0	0	756	0	26.696	0	26.696
Mujer	2	2	17.681	3.890	3.595	410	2.397	0	406	756	0	29.135	0	29.135
ADMINISTRATIVOS/AS														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	13	6.917	1.384	1.395	179	930	710	233	330	0	12.078	0	12.078
<i>C. Auxiliares Administrativos</i> AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS			48%	23%	46%	47%	46%	84%	69%	51%		49%		49%
Hombre	2	2	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	6.198	857	1.180	212	787	169	128	365	0	9.895	0	9.895
MANTENIMIENTO			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%		100%
Hombre	1	1	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE LIMPIEZA														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	5.002	1.200	1.034	0	689	0	0	451	0	8.376	0	8.376

• **Mediana de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT. CONSO LIDADA	P. EXTR A	P. PANTA LLA	P. BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓN	P. TRANS PORTE	C. P. CONSO LIDADO	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
GERENCIA			100%		100%		100%						100%	100%		100%
Hombre	1	1	39.921	0	6.654	0	0	336	0	0	0	0	6.990	46.911	0	46.911
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES ÁREAS			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%		0%
Hombre	1	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	0	24.479	45.501	0	45.501
Mujer	1	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	0	24.479	45.501	0	45.501
TÉCNICOS/AS SUPERIORES			0%	18%	4%	-1%	5%	57%		-1%	100%		-2%	-1%		-1%
Hombre	7	8	18.226	3.012	3.600	406	2.410	3.152	0	752	704	0	15.711	33.936	0	33.936
Mujer	8	8	18.226	2.460	3.448	410	2.298	1.358	390	756	0	0	15.994	34.188	0	34.188
PROFESORADO			-7%			-7%	-7%			-7%			-8%	-8%		-8%
Hombre	6	50	235	0	39	5	26	0	0	10	0	0	80	315	0	315
Mujer	18	116	251	0	42	6	28	0	0	10	0	0	87	341	0	341
TÉCNICOS/AS MEDIOS			0%	-69%	-8%	0%	-8%			0%			-27%	-9%		-9%
Hombre	1	1	17.681	2.299	3.330	410	2.220	0	0	756	0	0	9.014	26.696	0	26.696
Mujer	2	2	17.681	3.890	3.595	410	2.397	0	406	756	0	0	11.454	29.135	0	29.135
ADMINISTRATIVOS/AS																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	13	1.772	455	371	46	247	210	61	85	0	0	1.606	3.378	0	3.378
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS			71%	100%	72%	70%	72%	100%	100%	70%			81%	75%		75%
Hombre	2	2	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	3.497	0	615	120	410	0	0	222	0	0	1.367	4.864	0	4.864
MANTENIMIENTO			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	1	1	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE LIMPIEZA																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	5.002	1.200	1.034	0	689	0	0	451	0	0	3.374	8.376	0	8.376

Rafael Villar

AA

• **Media de los importes equiparados**

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT. CONSO LIDADA	P. EXTR A	P. PANTA LLA	P. BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓN	P. TRANS PORTE	C. P. CONSO LIDADO	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
GERENCIA							100%		100%		100%					100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	39.921	0	6.654	0	0	336	0	0	0	6.990	46.911	0	46.911
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES ÁREAS							0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	24.479	45.501	0	45.501
Mujer	1	1	0	0	0	0	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	24.479	45.501	0	45.501
TÉCNICOS/AS SUPERIORES							0%	-10%	0%	-8%	1%	44%	-41%	-8%	11%	10%	5%		5%
Hombre	7	8	0	2	0	2	18.584	3.094	3.672	378	2.451	4.384	288	698	1.344	16.308	34.892	0	34.892
Mujer	8	8	0	0	0	0	18.524	3.415	3.657	410	2.438	2.452	407	756	1.190	14.724	33.248	0	33.248
PROFESORADO							2%	-270%	-1%	1%	-1%	-163%		1%		-32%	-8%		-8%
Hombre	6	50	0	0	50	50	18.031	212	3.040	405	2.027	1.092	0	748	0	7.525	25.555	0	25.555
Mujer	18	116	3	0	112	115	17.624	784	3.078	399	2.053	2.868	0	737	0	9.920	27.544	0	27.544
TÉCNICOS/AS MEDIOS							0%	-69%	-8%	0%	-8%			0%		-27%	-9%		-9%
Hombre	1	1	0	0	0	0	17.681	2.299	3.330	410	2.220	0	0	756	0	9.014	26.696	0	26.696
Mujer	2	2	0	0	0	0	17.681	3.890	3.595	410	2.397	0	406	756	0	11.454	29.135	0	29.135
ADMINISTRATIVOS/AS																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	13	0	1	7	8	16.129	3.417	3.280	417	2.187	1.739	563	770	0	12.373	28.501	0	28.501
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS							-2%	-53%	-6%	-3%	-6%	62%	34%	14%		1%	-1%		-1%
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	0	7	0	7	12.137	1.711	2.310	412	1.540	393	273	635	0	7.274	19.411	0	19.411
MANTENIMIENTO							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE LIMPIEZA																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	10.944	2.626	2.262	0	1.508	0	0	986	0	7.382	18.325	0	18.325

Carlos Perez

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XI-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de junio de 2022

- **Mediana de los importes equiparados**

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT. CONSO LIDADA	P. EXTR A	P. PANTAL LA	P. BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓN	P. TRANS PORTE	C. P. CONSO LIDADO	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
GERENCIA							100%		100%			100%				100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	39.921	0	6.654	0	0	336	0	0	0	6.990	46.911	0	46.911
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESPONSABLES ÁREAS							0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hombre	1	1	0	0	0	0	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	24.479	45.501	0	45.501
Mujer	1	1	0	0	0	0	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	24.479	45.501	0	45.501
TÉCNICOS/AS SUPERIORES							0%	28%	5%	-1%	5%	73%	0%	100%	0%	3%	1%		1%
Hombre	7	8	0	2	0	2	18.226	3.428	3.615	408	2.410	4.942	0	756	1.409	16.458	34.684	0	34.684
Mujer	8	8	0	0	0	0	18.226	2.460	3.448	410	2.298	1.358	390	756	0	15.994	34.188	0	34.188
PROFESORADO							0%	51%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	1%		1%
Hombre	6	50	0	0	50	50	18.159	0	3.038	408	2.025	0	0	753	0	6.587	24.680	0	24.680
Mujer	18	116	3	0	112	115	18.095	0	3.043	407	2.029	0	0	751	0	6.248	24.401	0	24.401
TÉCNICOS/AS MEDIOS							0%	-69%	-8%	0%	-8%	0%	0%	0%	0%	-27%	-9%		-9%
Hombre	1	1	0	0	0	0	17.681	2.299	3.330	410	2.220	0	0	756	0	9.014	26.696	0	26.696
Mujer	2	2	0	0	0	0	17.681	3.890	3.595	410	2.397	0	406	756	0	11.454	29.135	0	29.135
ADMINISTRATIVOS/AS							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	6	13	0	1	7	8	15.838	3.858	3.293	410	2.195	2.159	812	756	0	13.546	29.384	0	29.384
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS							-1%	-65%	-7%	-4%	-7%	100%	100%	-4%	0%	6%	2%		2%
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	0	7	0	7	12.065	1.840	2.323	414	1.548	0	0	764	0	6.889	18.955	0	18.955
MANTENIMIENTO							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUXILIAR DE LIMPIEZA							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	10.944	2.626	2.262	0	1.508	0	0	986	0	7.382	18.325	0	18.325

Podemos observar dos brechas destacables en las retribuciones efectivas de este registro retributivo. La primera en el puesto de PROFESORADO, en favor de las mujeres, con un resultado de un -59% en la media. La diferencia más grande en las percepciones la encontramos en el salario base y en los complementos salariales, con un -51% y un -78% respectivamente. En este caso es fácilmente justificable, dado que las mayores percepciones las encontramos en cuatro trabajadoras que tienen una antigüedad en la Fundación mayor que sus homólogos. Concretamente, en hombres la máxima antigüedad la encontramos en el año 2017, mientras que, en este caso, estas cuatro trabajadoras empezaron a trabajar en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ en los años 2011, 2005 y 2006. En consecuencia, los salarios base y los complementos salariales, especialmente el de antigüedad, son superiores para estas empleadas. En todo caso, ya en la mediana el resultado en los totales se reduce al -8%. Igualmente, cuando estas retribuciones se equiparan ocurre lo mismo, siendo la brecha un 8% en la media y un 1% en la mediana.

La segunda brecha destacable la encontramos en los totales percibidos en el puesto AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS. En este caso, en beneficio de los hombres, con un resultado del 49%. La diferencia la encontramos en que en este grupo sólo hay dos trabajadores, frente a 8 trabajadoras. Dos situaciones contractuales frente a 11 respectivamente. No obstante, esto es fácilmente justificable si vamos a las retribuciones equiparadas. En este grupo nos encontramos una mayor parte de mujeres que han tenido sustituciones en contratos de baja duración, por esa razón la brecha se dispara en las retribuciones efectivas, pero se reduce hasta el -1% en las equiparadas.

En consecuencia, las brechas que encontramos en las retribuciones efectivas son relativas dado que la equiparación de las mismas da como resultado brechas inferiores al 25%, lo que es un resultado positivo en cuanto a retribuciones en esta comparación. Veremos los resultados en los totales una vez combinemos los dos convenios de aplicación en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACION INTANTIL**Importes efectivos**

- Media de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	12	10.629	2.491	13.121	0	13.121

Rafael Villar

- Mediana de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	12	12.856	3.172	16.148	0	16.148

- Información detallada por grupos:**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT. CONSO LIDADA	P.EXTR A	C. ESPECI FICO	C.P.CO NSOLID ADO	P.JUNI O	P.NOVI EMBRE	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
COORDINADORA ESCUELA INFANTIL														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	18.988	834	0	384	617	1.609	1.609	5.053	24.041	0	0	24.041
MAESTRA EDUC INFANTIL														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	15.027	246	1.265	282	285	635	635	3.349	18.376	0	0	18.376
ASISTENTE INFANTIL														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	12.856	539	0	227	350	1.088	1.088	3.292	16.148	0	0	16.148
AUXILIAR DE APOYO														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	1.929	0	322	57	0	0	0	378	2.308	0	0	2.308

Como se puede comprobar, las comparaciones en este convenio colectivo no se pueden realizar dado que no hay hombres en la plantilla bajo aplicación de este Convenio. Es por esta razón que las personas trabajadoras se combinarán a continuación, para ofrecer una comparación ajustada a la realidad. Para dicha comparación retributiva, se realizó previamente la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT). A continuación, se realizará auditoría salarial de toda la plantilla.

RESULTADOS TOTALES**Importes efectivos**

- **Media de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			14%	26%	19%		19%
Hombre	19	64	4.398	3.028	7.425	0	7.425
Mujer	54	164	3.775	2.253	6.029	0	6.029

Rafael V. **Mediana de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-5%	-38%	-25%		-25%
Hombre	19	64	311	106	417	0	417
Mujer	54	164	328	146	523	0	523

41

Podemos ver cómo en los resultados totales, una vez comparadas todas las personas trabajadoras de la entidad, la media de los importes efectivos se reduce en 7 puntos hasta un 19%, por lo que queda por debajo del 25% justificable. Asimismo, en equiparadas baja hasta el 12% en la media y al 17% en la mediana. Se puede ver a continuación:

- **Media de los importes equiparados**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			9%	17%	12%		12%
Hombre	19	64	18.687	12.102	30.789	0	30.789
Mujer	54	164	16.958	10.005	26.963	0	26.963

- **Mediana de los importes equiparados**

<i>Rafael Villar</i>	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			1%	12%	17%		17%
Hombre	19	64	18.213	10.383	29.922	0	29.922
Mujer	54	164	17.944	9.128	24.692	0	24.692

42

Carlos Perez

- **Información detallada por grupos:**

Al haberse combinado todos los puestos de trabajo en la misma tabla de registro retributivo, los grupos aparecen numerados del 01 al 08. Antes de revisar la tabla, se indicará a qué puesto de trabajo corresponde cada grupo:

- GRUPO 01: Auxiliar de limpieza
- GRUPO 02: Conserje/mantenimiento
- GRUPO 03: Auxiliares administrativos/as
- GRUPO 04: Administrativos, asistente infantil, auxiliar de apoyo
- GRUPO 05: Profesorado, técnicos/as medios
- GRUPO 06: Maestra educación infantil
- GRUPO 07: Técnicos/as superiores, coordinadora escuela infantil
- GRUPO 08: Responsables de área, gerencia

También se han combinado los complementos salariales percibidos por las personas trabajadoras de cada convenio colectivo. Por esa razón, hay grupos que no perciben algunos complementos salariales. Por ejemplo, los pluses extra de junio y noviembre son únicamente percibidos por las trabajadoras a las que les aplica el convenio de asistencia y educación infantil. Se presentan a continuación:

- Antigüedad consolidada

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

- Parte proporcional paga extra
- Plus de pantalla
- Paga beneficio
- Complemento específico
- Plus de manutención
- Plus de transporte
- Complemento personal consolidado
- Paga extra junio
- Paga extra noviembre
- **Media de los importes efectivos**

Rafael Nº Villar		SALARIO BASE Ef	ANT. CONSOLIDADA	P. EXTRA	P. PANTALLA	P. BENEFICIO	C. ESPECÍFICO	P. MANUTENCIÓN	P. TRANSPORTE	P. CONSOLIDADO	P. JUNIO	P. NOVIEMBRE	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	5.002	1.200	1.034	0	689	0	0	451	0	0	0	3.374	8.376	0	8.376
GRUPO 02		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
Hombre	1	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	0	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03		48%	23%	46%	47%	46%	84%	69%	51%				50%	49%		49%
Hombre	2	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	0	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	6.198	857	1.180	212	787	169	128	365	0	0	0	3.698	9.895	0	9.895
GRUPO 04																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	6.492	1.004	1.022	123	636	522	159	226	37	115	115	3.957	10.449	0	10.449
GRUPO 05		-30%	-228%	-39%	-32%	-39%	-2%		-31%				-53%	-37%		-37%
Hombre	7	1.039	47	181	24	121	61	0	44	0	0	0	477	1.516	0	1.516
Mujer	20	1.350	155	251	31	168	62	7	57	0	0	0	731	2.081	0	2.081
GRUPO 06																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	15.027	246	1.265	0	0	282	0	0	285	635	635	3.349	18.376	0	18.376
GRUPO 07		-14%	-16%	-1%	-10%	-1%	41%	-43%	-10%	4%			4%	-6%		-6%
Hombre	7	16.273	2.703	3.214	331	2.145	3.796	252	611	1.176	0	0	14.228	30.501	0	30.501
Mujer	9	18.576	3.128	3.250	364	2.167	2.223	362	672	1.126	179	179	13.650	32.225	0	32.225
GRUPO 08		31%	-100%	19%	-100%	-100%	100%	-100%	-100%				-56%	2%		2%
Hombre	2	30.472	3.206	5.613	205	1.524	168	426	378	4.214	0	0	15.735	46.206	0	46.206
Mujer	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	0	0	24.479	45.501	0	45.501

- **Mediana de los importes efectivos**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANT. CONSO LIDADA	P.EXTR A	P. PANTA LLA	P.BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	F. MANUT ENCIÓ N	P. TRANSP ORTE	C.P. CONSOLI DADO	P.JUNIO	P.NOVI EMBRE	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	5.002	1.200	1.034	0	689	0	0	451	0	0	0	3.374	8.376	8.376
GRUPO 02			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%	100%
Hombre	1	1	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	0	0	9.468	22.909	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03			71%	100%	72%	70%	72%	100%	100%	70%				81%	75%	75%
Hombre	2	2	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	0	0	7.339	19.285	19.285
Mujer	8	11	3.497	0	615	120	410	0	0	222	0	0	0	1.367	4.864	4.864
GRUPO 04																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	19	1.772	238	235	23	121	210	16	42	0	0	0	1.496	3.378	3.378
GRUPO 05			-7%		-7%	-7%	-7%			-7%				-9%	-9%	-9%
Hombre	7	51	235	0	39	5	26	0	0	10	0	0	0	80	315	315
Mujer	20	118	252	0	42	6	28	0	0	10	0	0	0	88	344	344
GRUPO 06																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	18.639	0	422	0	0	331	0	0	0	0	0	3.508	22.412	22.412
GRUPO 07			0%	18%	4%	-1%	5%	88%		-1%	100%			1%	1%	1%
Hombre	7	8	18.226	3.012	3.600	406	2.410	3.152	0	752	704	0	0	15.711	33.936	33.936
Mujer	9	9	18.226	2.460	3.448	410	2.298	384	0	756	0	0	0	15.499	33.725	33.725
GRUPO 08			31%	-100%	19%	-100%	-100%	100%	-100%	-100%	-100%			-56%	2%	2%
Hombre	2	2	30.472	3.206	5.613	205	1.524	168	426	378	4.214	0	0	15.735	46.206	46.206
Mujer	1	1	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	0	0	24.479	45.501	45.501

44

Una vez realizado el cómputo total, podemos observar que la única brecha la localizamos en el GRUPO 03, que corresponde a los AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS. En todo caso, como ya se justificó previamente, presentaremos a continuación las retribuciones equiparadas y veremos cómo las brechas se reducen en todos los grupos muy por debajo del 25%.



I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

• Media de los importes equiparados

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓN	P. TRANSP ORTE	C. P. CONSO LIDADO	P. NOVIE MBRE	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	10.944	0	0	986	0	0	7.382	18.325	0	18.325
							100%	100%	100%	100%			100%	100%		100%
GRUPO 02																
Hombre	1	1	0	0	0	0	13.442	1.721	730	756	0	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
							-2%	88%	60%	17%			10%	3%		3%
GRUPO 03																
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.946	1.046	411	738	0	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	0	7	0	7	12.165	123	164	611	0	0	6.578	18.743	0	18.743
GRUPO 04																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	19	0	5	7	12	15.311	1.361	422	577	88	272	10.102	25.413	0	25.413
							-5%	19%		-7%			-28%	-12%		-12%
GRUPO 05																
Hombre	7	51	0	0	50	50	18.002	1.092	0	750	0	0	8.010	26.012	0	26.012
Mujer	20	118	3	0	112	115	18.912	884	81	800	0	0	10.250	29.163	0	29.163
GRUPO 06																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	0	1	0	1	17.955	282	0	0	285	635	3.857	21.812	0	21.812
							0%	49%	-26%	4%	16%		16%	8%		8%
GRUPO 07																
Hombre	7	8	0	2	0	2	18.584	4.384	288	698	1.344	0	16.308	34.892	0	34.892
Mujer	9	9	0	0	0	0	18.576	2.223	362	672	1.126	179	13.650	32.225	0	32.225
							31%	100%	-100%	-100%	-100%		-56%	2%		2%
GRUPO 08																
Hombre	2	2	0	0	0	0	30.472	168	426	378	4.214	0	15.735	46.206	0	46.206
Mujer	1	1	0	0	0	0	21.022	0	853	756	8.429	0	24.479	45.501	0	45.501

• Mediana de los importes equiparados

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANT. CONSO LIDADA	P. EXTR A	P. PANTAL LA	P. BENE FICIO	C. ESPECÍ FICO	P. MANUT ENCIÓN	P. TRANSP ORTE	C. P. CONSO LIDADO	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	10.944	2.626	2.262	0	1.508	0	0	986	0	7.382	18.325	0	18.325
							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%		100%
GRUPO 02																			
Hombre	1	1	0	0	0	0	13.442	1.613	2.543	410	1.695	1.721	730	756	0	9.468	22.909	0	22.909
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
							-1%	-30%	-4%	-4%	-4%	100%	100%	-4%		13%	4%		4%
GRUPO 03																			
Hombre	2	2	0	0	0	0	11.946	1.116	2.177	400	1.451	1.046	411	738	0	7.339	19.285	0	19.285
Mujer	8	11	0	7	0	7	12.065	1.448	2.262	414	1.508	0	0	764	0	6.397	18.462	0	18.462
GRUPO 04																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	12	19	0	5	7	12	15.838	2.534	3.062	410	2.041	825	406	756	0	10.658	26.496	0	26.496
							0%	-1820%	-14%	0%	-14%			0%		-48%	-16%		-16%
GRUPO 05																			
Hombre	7	51	0	0	50	50	18.159	109	3.047	409	2.031	0	0	755	0	7.145	25.023	0	25.023
Mujer	20	118	3	0	112	115	18.156	2.087	3.480	410	2.320	0	0	756	0	10.599	29.135	0	29.135
GRUPO 06																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	0	1	0	1	18.639	0	2.727	0	0	331	0	0	0	3.508	22.412	0	22.412
							0%	28%	5%	-1%	5%	92%		0%	100%	6%	3%		3%
GRUPO 07																			
Hombre	7	8	0	2	0	2	18.226	3.428	3.615	408	2.410	4.942	0	756	1.409	16.458	34.684	0	34.684
Mujer	9	9	0	0	0	0	18.226	2.460	3.448	410	2.298	384	0	756	0	15.499	33.725	0	33.725
							31%	-100%	19%	-100%	-100%	100%	-100%	-100%	-100%	-56%	2%		2%
GRUPO 08																			
Hombre	2	2	0	0	0	0	30.472	3.206	5.613	205	1.524	168	426	378	4.214	15.735	46.206	0	46.206
Mujer	1	1	0	0	0	0	21.022	6.412	4.572	410	3.048	0	853	756	8.429	24.479	45.501	0	45.501

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XI-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de Junio de 2022

Infrarrepresentación femenina

Consiste en la ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Teniendo en cuenta el sector al que pertenece la entidad, que se caracteriza por ser un sector feminizado, no encontramos en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ infrarrepresentación femenina.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Aunque se están analizando datos del año 2022, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ firmó, aprobó y difundió su protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el mes de septiembre de 2023.

De los datos tratados durante el año 2022, no hay constancia de que se haya producido ningún incidente de acoso en la Fundación.

Rafael Villar
Conclusiones

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- Datos generales y plantilla
 - Durante el 2022, la plantilla estaba conformada por 19 hombres y 54 mujeres, esto implica que estamos ante una plantilla feminizada.
 - Respecto al tipo de contratación, podemos observar que la mayor parte de las situaciones contractuales que se firman en la Fundación son de carácter indefinido.
 - El nivel de estudios, la mayor parte de las personas trabajadoras tiene estudios universitarios.
 - Respecto a la antigüedad en plantilla, alrededor de la mitad de la plantilla tiene una antigüedad superior a los diez años.
- Clasificación profesional
 - Como en la mayoría de las organizaciones, la estructura es piramidal se conforma de mayor número de personas en la base y menor en la cúspide.
 - La clasificación profesional de la entidad se divide en dos convenios aplicables, Convenio Colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Cádiz, mejorado por acuerdo entre la Fundación y las personas trabajadoras y entrada en vigor en 2023, y el Convenio Colectivo de centros de asistencia y educación infantil de Cádiz.
- Auditoría salarial
 - **Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Cádiz:**
 - A falta de realizar la comparación tota entre todas las personas trabajadoras de la Fundación, encontramos una brecha superior al 26% en la media de los importes efectivos. Sin embargo, una vez equiparados los conceptos, el resultado se reduce

46

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

en la media hasta el 8% y en la mediana hasta el 16%, muy por debajo del 25% que es obligatorio justificar por ley.

- Comparando por grupos, podemos observar dos brechas destacables en las retribuciones efectivas de este registro retributivo. La primera en el puesto de PROFESORADO, en favor de las mujeres, con un resultado de un -59%. La diferencia más grande en las percepciones la encontramos en el salario base y en los complementos salariales, con un -51% y un -78% respectivamente. En este caso es fácilmente justificable, dado que las mayores percepciones percibidas las encontramos en cuatro trabajadoras que tienen una antigüedad en la Fundación mayor que sus homólogos. Concretamente, en hombres la máxima antigüedad la encontramos en el año 2017, mientras que, en este caso, estas cuatro trabajadoras empezaron a trabajar en FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ en los años 2011, 2005 y 2006. En consecuencia, los salarios base y los complementos salariales, especialmente el de antigüedad, son superiores para estas empleadas. En todo caso, cuando estas retribuciones se equiparan, la brecha se reduce hasta un -8%, muy por debajo del 25% que sería obligatorio justificar.
- La segunda brecha destacable cuando comparamos por grupos la encontramos en el puesto AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS. En este caso, en beneficio de los hombres, con un resultado del 49%. La diferencia la encontramos en que en este grupo sólo hay dos trabajadores, frente a 8 trabajadoras. Dos situaciones contractuales frente a 11 respectivamente. No obstante, esto es fácilmente justificable si vamos a las retribuciones equiparadas. En este grupo nos encontramos una mayor parte de mujeres que han tenido sustituciones en contratos de baja duración, por esa razón la brecha se dispara en las retribuciones efectivas, pero se reduce hasta el -1% en las equiparadas.
- En consecuencia, todas las brechas que podamos encontrar en las retribuciones efectivas son relativas, dado que la equiparación de las mismas da como resultado brechas inferiores al 25%, lo que es un resultado positivo en cuanto a retribuciones en esta comparación.

○ **Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil**

- En el Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil no se pueden realizar dado que no hay hombres en la plantilla bajo aplicación de este Convenio. Es por esta razón que las personas trabajadoras se combinan para ofrecer una comparación ajustada a la realidad. Para dicha comparación retributiva.
- Podemos ver cómo en los resultados totales, una vez comparadas todas las personas trabajadoras de la entidad, la media de los importes efectivos se reduce en 7 puntos hasta un 19%, por lo que queda por debajo del 25% justificable. Asimismo, en equiparadas baja hasta el 12% en la media y al 17% en la mediana.
- La Valoración de Puestos de Trabajo ha dado los siguientes puestos:
 - GRUPO 01: Auxiliar de limpieza
 - GRUPO 02: Conserje/mantenimiento
 - GRUPO 03: Auxiliares administrativos/as

Rafael Villar




Carlos Perez

I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

- GRUPO 04: Administrativos, asistente infantil, auxiliar de apoyo
- GRUPO 05: Profesorado, técnicos/as medios
- GRUPO 06: Maestra educación infantil
- GRUPO 07: Técnicos/as superiores, coordinadora escuela infantil
- GRUPO 08: Responsables de área, gerencia
- Complementos salariales:
 - Antigüedad consolidada
 - Parte proporcional paga extra
 - Plus de pantalla
 - Paga beneficio
 - Complemento específico
 - Plus de manutención
 - Plus de transporte
 - Complemento personal consolidado
 - Paga extra junio
 - Paga extra noviembre

Rafael Villar

~~BASES~~ Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Dar a conocer a toda la plantilla de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ el presente plan de igualdad.
2. Garantizar a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
3. Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la fundación, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
5. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación (transversalidad de género).
6. Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
7. Asignar un presupuesto específico al diseño y a la implementación de las medidas del Plan de Igualdad.
8. Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
9. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

48

MEDIDAS DE IGUALDAD

Para la consecución de los objetivos anteriormente mencionados, FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ propone un conjunto de medidas para las siguientes materias:

Acceso al empleo, contratación y selección de personal

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

- Garantizar en todos los procesos de acceso y selección el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Mejorar las condiciones de acceso de las mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
<p><i>Rafael Villar</i></p> <p>1.1. Disponer de información desagregada por sexo de candidaturas en fase final y su resultado (personas seleccionadas)</p>	<p>Número de mujeres preseleccionadas</p> <p>Número de hombres preseleccionados</p> <p>Número de mujeres seleccionadas</p> <p>Número de hombres seleccionados</p>	RRHH	Anual
<p><i>Carlos Real</i></p> <p>1.2. Realizar e implantar un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.</p>	El propio protocolo	RRHH	2024
<p>1.3. Revisión del lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad</p>	Informe sobre lenguaje sexista	RRHH	Toda la vigencia del plan

Contratación

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XII-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de Junio de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>2.1. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, los motivos de los ceses (fin de contrato, IT, baja voluntaria, periodo de prueba, incomparecencia...).</p> <p><i>Rafael Villar</i></p> <p><i>AA</i></p> <p><i>Carlos Pérez</i></p>	Número de mujeres y hombres según tipo de contrato y ceses. Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas	RRHH	Anual
<p>2.2. Realizar anualmente un informe sobre el número de bajas definitivas que se han producido en la fundación</p>	Seguimiento de las bajas anuales en la plantilla por sexo	RRHH	Anual

Promoción profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: - Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos. - Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1. Realizar, desde la perspectiva de género, un procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Hacer un protocolo de promoción.	RRHH	2024
3.2. La persona trabajadora será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades	Número de mujeres y hombres informados de su rechazo. Datos de promoción por categoría y jornada.	RRHH	Toda la vigencia

Rafael Villar



Carlos Pérez

Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de formación.
- Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que impartida, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1. Garantizar que RRHH y Dirección, realicen formación específica en Igualdad de Oportunidades y otras materias de relevancia	Cursos realizados. Mandos formados/total de mandos.	RRHH	2024
4.2. Incluir módulos de igualdad y otras materias de relevancia en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios	Número de cursos de módulos de igualdad/ número de cursos impartidos.	RRHH	Anual

Retribución

OBJETIVO ESPECÍFICO 5:

- **Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajos de igual valor.**

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>5.1. Realizar registro salarial anual, de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de las categorías profesionales, puestos y/o funciones para corregir los elementos que puedan producir un tratamiento discriminatorio en la retribución.</p>	<p>Informe de análisis de la estructura salarial Definición de criterios de asignación de los complementos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>

Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6:

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
6.1. Realizar y difundir un protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	-El propio protocolo. -Check-list de trabajadores que han recibido el protocolo de embarazo	RRHH	2024
6.2. Realización de encuestas de satisfacción con perspectiva de igualdad	Las encuestas.	RRHH	2024
6.3 Se recabarán datos de los índices de siniestralidad y enfermedad profesional desagregadas por sexo.	Los datos	RRHH	2024
6.4 Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos.	Evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo	RRHH	2025

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 7:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las condiciones para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla
- Ordenación del tiempo de trabajo

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
<p><i>Patricia Villar</i> 7.1. Garantizar e informar de los derechos de conciliación a todas las personas trabajadoras</p>	Incluir la información en los medios de comunicación de la fundación.	RRHH	Toda la vigencia
<p><i>Carlos Pérez</i> 7.2. Actualización anual de las medidas de conciliación</p>	Publicación de las actualizaciones.	RRHH	Anual
<p>7.3 Se informará a la Comisión de seguimiento del uso por parte de mujeres y hombres de las medidas de aplicación en la empresa en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>	Documento con los datos desagregados por sexo de las personas trabajadoras que se acojan a las medidas de conciliación.	RRHH	Anual

Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 8:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Integrar en la política de la fundación canales de información sobre la Igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
8.1. Desarrollar y difundir una guía y un manual de estilo para el uso de toda la plantilla, en lenguaje inclusivo y no sexista.	La propia guía o manual.	RRHH	2024
8.2 Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad a través de los mecanismos de difusión interna de la empresa.	Comunicación lanzada.	RRHH	Entrada en vigor del Plan (2024)

56

Acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 9:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado con la RLPT

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
9.1. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso negociado por fundación y comisión de igualdad.	Debe presentarse junto con el Plan para su registro.	RRHH	Ya realizado

9.2.Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la fundación	Registro de casos de acoso en la fundación	RRHH	Toda la vigencia
---	--	------	------------------

Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 10:

Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	CALENDARIO
<i>Rafael Villar</i>			
10.1. Se creará una campaña para el día Internacional contra la violencia de género que será dada a conocer por los canales habituales de información, difundiendo los servicios de ayuda a las víctimas, p.ej. número 016, asociaciones, etc.	La campaña realizada.	RRHH	2024
10.2 Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Comunicaciones realizadas. Publicación de los derechos de las víctimas de violencia de género en la intranet o tablonos de anuncio.	RRHH	2º Semestre 2024
10.3 Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas,	Número de casos informados y medidas aplicadas.	RRHH	Anual

garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.			
---	--	--	--

Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 11: Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	CALENDARIO
<p>11.1. Se invitará a las mujeres a enviar su candidatura en aquellos puestos masculinizados</p> <p><i>AA</i></p> <p><i>Carlos Perez</i></p>	Registro	RRHH	Toda la vigencia
11. 2. Realización de un seguimiento anual de las promociones y contrataciones/bajas desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción	Número de contrataciones en base a acuerdos con centros de formación, universidades y Administraciones Públicas	RRHH	Anual

11.3 Información, formación y motivación a mujeres, para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional, especialmente para aquellos puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.	Acciones realizadas y número de mujeres que promocionan a grupos en los que están infrarrepresentadas.	RRHH	Vigencia del Plan
---	--	------	-------------------

CRONOGRAMA
Rafael Villar

MEDIDAS	2023		2024		2025				2026				2027		
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.1	X				X				X				X		
1.2					X										
1.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.1	X				X				X				X		
2.2	X				X				X				X		
3.1		X													
3.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1		X													
4.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1	X				X				X				X		
6.1		X													



I Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Cádiz

Fundación docente privada sin ánimo de lucro, declarada de "interés público" por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la J.A. de 9-XII-98 (BOJA nº 148 de 29 de diciembre, pg. 15.898.) y registrada en su protectorado con el Registro de Fundaciones de Andalucía con el nº CA/664 Reconocida medio propio personificado de la Universidad de Cádiz tal y como constan en la redacción de los Estatutos aprobados por el Pleno del Patronato el 29 de junio de 2022

6.2		X													
6.3					X										
6.4									x						
7.1	X	X	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.2	X				X				X				X		
7.3	x				x				x				x		
8.1		X													
8.2 <i>Rafael Villar</i>			x												
9.1	X														
9.2	X	X	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.1		X													
10.2 <i>Carlos Perez</i>					x										
10.3	x				x				x				x		
11.1	X	X	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11.2	X				X				X				X		
11.3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la comisión de seguimiento del plan de igualdad en caso de:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Asimismo, también se llevará a cabo la posible modificación del plan de igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean concededores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en un acta de reunión, teniéndose en cuenta para la elaboración de un nuevo plan.

Finalmente, si no se llegará a alcanzar ningún acuerdo entre ambas partes, se acudirá al arbitraje, para poder solventar las discrepancias entre las partes.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Carlos Pérez

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.

COMPOSICIÓN

En el mismo acto de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta por las personas que han negociado este Plan de Igualdad.

FUNCIONES

Funciones generales:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la fundación, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones específicas:

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma ~~eficacia obligatoria~~.
- Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE CÁDIZ., ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la fundación; los cambios en la cultura de la fundación: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general,

en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

FUNCIONAMIENTO

El siguiente sistema de Funcionamiento de la Comisión será el que se aplique cuando esté representada la parte social en dicha comisión.

La Comisión de seguimiento se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria al menos 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las

modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Así mismo 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.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Rafael Villar

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la fundación facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la fundación, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anual;

- **ACCESO AL EMPLEO;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.
- **CONTRATACIÓN;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.) Información de la contratación realizada por tipo de contrato
- **PROMOCIÓN;** Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna; Puestos ofertados, personas candidatas, personas seleccionadas y promocionadas indicando puestos de origen y destino por puesto, categoría y tipo de contrato.
- **FORMACIÓN;** Plan formativo anual de la plantilla desagregado por sexo, categoría y puesto.
- **RETRIBUCIÓN;** Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información brecha.
- **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD;** Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.

- **SALUD LABORAL;** Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.

Las horas de reunión de la Comisión serán no remuneradas y dentro del horario laboral.

Por último, la Dirección se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la fundación y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quiénes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que es haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la fundación a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA).

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).