



CENTRO DE INNOVACIÓN  
Y TECNOLOGÍA

---

UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

---

# PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

1.	NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD	3
2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	COMISIÓN NEGOCIADORA	4
4.	ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	5
5.	PLAN DE ACCIÓN	6
5.1.	Acciones derivadas del informe diagnóstico de 2021	6
5.2.	Acciones derivadas del informe de auditoría	10
6.	SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	13

# 1. NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Desde su fundación, tanto la dirección como la plantilla estamos comprometidos con la igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de que la ley no exige a nuestra entidad tener un plan de igualdad, hemos creído necesario desarrollarlo como instrumento de mejora del clima laboral y de la calidad de vida de las personas que trabajan en nuestra organización, y consolidar así una cultura de igualdad. Creemos firmemente en que debemos no sólo luchar contra la discriminación por razón de sexo, sino también por la igualdad de oportunidades, la igualdad salarial y por el 50/50. El presente plan nos alinea con los valores de la Universitat Politècnica de Catalunya y nos anima a seguir trabajando por lograr una sociedad plenamente igualitaria. Trabajamos también por que el ejercicio de esta responsabilidad que tenemos, genere cambios que impacten de manera positiva, y que estos se trasladen a la sociedad, a la cual, en definitiva, servimos.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Fundació Centre d'Innovació i Tecnologia de la Universitat Politècnica de Catalunya – CIT UPC es una entidad sin ánimo de lucro, que pone la capacidad de investigación universitaria al servicio de la innovación en las empresas, a partir del conocimiento y los resultados de los centros de investigación y transferencia de tecnología de la UPC.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 1 del *Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres*

en el empleo y la ocupación<sup>1</sup>, no estaría obligada por ley a contar con un plan de igualdad. Sin embargo, el compromiso de CIT UPC con la igualdad entre hombres y mujeres nos ha exhortado a elaborar el presente documento.

Para la realización de este Plan se han realizado las siguientes acciones:

- Constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad
- Diagnóstico de la situación inicial
- Auditoría retributiva
- Redacción del Plan de Igualdad

### 3.COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora de CIT UPC está compuesta por las siguientes personas:

- Antonio Álvarez
- Beatriz Gimeno
- Juan Pérez
- Laura Peraita

Para la realización del plan de igualdad de CIT UPC cuenta con el asesoramiento de una empresa externa, INGEAL, S.L.

Personas consultoría externa:

- Evaristo Gutiérrez
- Ariadna Esteban

---

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE núm.57. de 7 de marzo de 2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Tal y como se detalla en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las competencias de la Comisión Negociadora del plan de igualdad de CIT UPC, serán:

Artículo 6:

*“1. La comisión negociadora tendrá competencias en:*

*a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*

*b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*

*c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*

*d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*

*e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*

*f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*

*2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.*

*3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.”*

## **4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en fecha de 26/05/2022 y tendrá una vigencia de 4 años a partir de su aprobación.

El presente plan de igualdad, así como el informe diagnóstico, han sido pactados en el seno de la Comisión Negociadora del CIT UPC.

A la hora de elaborar tanto el informe diagnóstico de igualdad, se ha tenido en cuenta el contenido establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007.

En la elaboración del diagnóstico se ha realizado un análisis del personal en relación con las materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial 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.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la Comisión Negociadora ha contado con:

- Auditoría retributiva de la empresa.
- Registro retributivo.

## **5. PLAN DE ACCIÓN**

### **5.1. Acciones derivadas del informe diagnóstico de 2021**

1. Revisar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.
3. Registrar el motivo de las bajas contractuales.

El calendario para la implantación de la acción derivada del informe diagnóstico de 2021, así como los objetivos a conseguir, las personas encargadas de llevarla a cabo y los indicadores de seguimiento, se encuentran establecidos en la siguiente ficha de acción:

<b>ÁREA</b>	<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>		
<b>ACCIÓN N.º 1</b>	Revisar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	2022
<b>Objetivos a corto plazo:</b>	Prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.		
<b>Objetivos a largo plazo:</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en cualquier puesto de trabajo y/o categoría profesional.		
<b>Descripción</b>	Actualmente, CIT UPC dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Se recomienda realizar una revisión del documento y actualizarlo.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b>	Número de veces que se ha activado el protocolo.		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Personal participante</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas para la revisión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Comunicación interna.		
<b>Comentarios</b>			

<b>ÁREA</b>	<b>Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</b>		
<b>ACCIÓN N.º 2</b>	Comunicar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	2022
<b>Objetivos a corto plazo:</b>	Prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.		
<b>Objetivos a largo plazo:</b>	Integrar la igualdad de oportunidades en los valores y cultura de la empresa.		
<b>Descripción</b>	Una vez se haya realizado la revisión del documento, este ha de ser comunicado de nuevo a todo el personal de CIT UPC, así como a nuevas incorporaciones posteriores.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b>	Número de personas que han recibido el documento.		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Personal participante</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas de dedicación a la comunicación del documento.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Comunicación interna.		
<b>Comentarios</b>			

<b>ÁREA</b>	<b>Proceso de selección</b>		
<b>ACCIÓN N.º 3</b>	Registrar el motivo de las bajas contractuales.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	2022
<b>Objetivos a corto plazo:</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades para todo el personal, en cualquier puesto de la empresa.		
<b>Objetivos a largo plazo:</b>	Integrar la igualdad de oportunidades en todos los puestos de trabajo.		
<b>Descripción</b>	Actualmente, no se disponen de los datos sobre el motivo de las bajas contractuales. Durante el 2020, se produjeron un total de 27 bajas contractuales, el 25,93% de estas fueron femeninas y el 74,07% masculinas. Para poder analizar este dato, sería interesante disponer de la información sobre cuál era el motivo de cada baja.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b>	Número bajas contractuales (año).		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Personal participante</b>	Dirección/ Recursos Humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas de dedicación al análisis de los datos.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Documentación interna.		
<b>Comentarios</b>			

## 5.2. Acciones derivadas del informe de auditoría:

1. Analizar la brecha salarial en el salario base.
2. Análisis del registro retributivo.
3. Documentar la política retributiva de CIT UPC.

<b>ÁREA</b>	<b>Auditoría retributiva</b>		
<b>ACCIÓN N.º 1</b>	Analizar la brecha salarial en el salario base.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	2022
<b>Objetivos:</b>	Garantizar la igualdad salarial en todos los puestos de trabajo de la empresa.		
<b>Descripción</b>	En el caso de los resultados retributivos en relación al cálculo del salario base, pueden apreciarse diferencias. En el caso del cálculo de los importes efectivos medianas (tanto clasificación profesional como SVPT), el resultado es de un -37,82%.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación</b>	Resultados del cálculo del salario base.		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Recursos humanos.		
<b>Personal participante</b>	Recursos humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas de dedicación al análisis de los resultados obtenidos.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Comunicación interna, a través de la auditoría retributiva/ informe retributivo.		

<b>ÁREA</b>	<b>Auditoría retributiva</b>		
<b>ACCIÓN N.º 2</b>	Análisis del registro retributivo.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	-
<b>Objetivos:</b>	Consolidar el principio de igualdad retributiva en la empresa.		
<b>Descripción</b>	El registro retributivo, es un documento que debe realizarse anualmente por la empresa con los resultados del ejercicio anterior. Se recomienda llevar a cabo un estudio de los resultados obtenidos para poder llevar a cabo una comparativa sobre la evolución de la brecha salarial.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación</b>	Resultados obtenidos del registro retributivo anual.		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Recursos humanos.		
<b>Personal participante</b>	Recursos humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas de dedicación al análisis del registro retributivo.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Documento interno. A través de la elaboración de un informe retributivo.		

<b>ÁREA</b>	<b>Auditoría retributiva</b>		
<b>ACCIÓN N.º 3</b>	Documentar la política retributiva de CIT UPC.		
<b>Fecha inicio:</b>	2022	<b>Fecha final:</b>	2022
<b>Objetivos:</b>	Consolidar el principio de igualdad retributiva en la empresa. Garantizar el principio de igualdad retributiva.		
<b>Descripción</b>	Actualmente, en CIT UPC, no se dispone de una política retributiva documentada. Las retribuciones se aplican según experiencia y puesto de trabajo.		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación</b>	Uso del nuevo documento.		
<b>Personal destinatario</b>	Todo el personal.		
<b>Personal responsable</b>	Recursos humanos.		
<b>Personal participante</b>	Recursos humanos.		
<b>Recursos previstos</b>	Horas de dedicación a la elaboración del documento.		
<b>Mecanismos de comunicación</b>	Documento interno.		

## 6. SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El órgano designado para realizar la vigilancia y seguimiento de las acciones será la comisión negociadora del plan de igualdad.

La comisión negociadora del plan de igualdad se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año, y de forma extraordinaria siempre que sea necesario según las necesidades.

El plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años, durante este plazo se deberán de realizar un mínimo de 2 reuniones de seguimiento, una durante la fase intermedia de la vigencia, es decir a los 2 años, y una segunda a la finalización del período, tal y como se establece en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

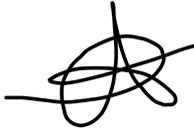
No obstante, la Comisión Negociadora podrá reunirse tantas veces como crea necesario de forma extraordinaria.

Ante situaciones de bloqueo, incumplimiento, o disconformidad, la Comisión Negociadora podrá recurrir a la intervención o colaboración de personal interno o externo, para ayudar en el proceso de arbitraje ante una situación de discrepancia.

En el caso de que la situación que ha provocado continúe sin haberse resuelto, la Comisión podrá recurrir a procedimientos u órganos de resolución autonómica de conflictos. Para los aspectos que no han sido tratados en este procedimiento, la actuación ha de llevarse a cabo mediante el procedimiento marcado en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo que respecta al seguimiento del presente documento. La revisión del plan se realizará conforme lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, haciendo una evaluación intermedia y otra final durante el período de vigencia del plan de igualdad.

No obstante, podrán acordarse tantas otras medidas o acciones de seguimiento y revisión por la comisión de seguimiento del plan de igualdad, cuando así se considere oportuno.



---

Antonio Álvarez Álvarez

Director