

II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (2026–2030)

En Valladolid, a 23 de junio del 2026, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid, junto con la Gerencia de la Fundación, aprueban el presente documento y proceden a su firma, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Mediante la firma electrónica del presente documento, todas las partes legitimadas manifiestan su conformidad con el contenido íntegro del II Plan de Igualdad, dejando constancia de que la firma electrónica aplicada al documento completo implica la aprobación y validación de la totalidad del Plan.

Por la representación de la Fundación, proceden a su firma electrónica:

D. FRANCISCO JAVIER ZALOÑA SALDAÑA, Gerente de la Fundación,

Dña. YOLANDA CALVO CONDE, miembro de la Comisión Negociadora, presidenta

D. JOSÉ ANTONIO MASA SANTAMARÍA, miembro de la Comisión Negociadora, secretario

Por la representación legal de las personas trabajadoras, proceden a su firma electrónica:

Dña. EVA REVILLA VILLAFANE, miembro de la Comisión Negociadora

Dña. AMAYA GAISÁN TORRE, miembro de la Comisión Negociadora

Con la firma de todas las partes legitimadas, el II Plan de Igualdad queda aprobado en su integridad y se autoriza su presentación en REGCON conforme al artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

1	PRESENTACIÓN.....	3
2	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	3
3	MARCO NORMATIVO.....	4
3.1	Normativa internacional y europea	4
3.2	Normativa estatal	4
3.3	Normativa autonómica	4
3.4	Normativa interna de la Fundación	4
3.5	Vinculación normativa del II Plan	5
4	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	5
4.1	Composición de la Comisión Negociadora	5
4.2	Constitución formal y compromisos documentales	5
4.3	Funciones de la Comisión Negociadora	6
5	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
6	DIAGNÓSTICO DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	7
6.1	Introducción y metodología.....	7
6.2	Fuentes del diagnóstico	7
6.3	Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad.....	8
6.4	Resultados del cuestionario online.....	8
6.5	Análisis estructural de la Fundación	9
6.5.1	Dimensión y características generales.....	9
6.5.2	Distribución territorial.....	9
6.5.3	Distribución por puestos y grupos profesionales según la VPT 2024 (Anexo V.2):	10
6.5.4	Tipología contractual.....	10
6.5.5	Conclusión del análisis estructural	11
6.6	Conclusiones del diagnóstico	12
7	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
7.1	Conclusiones generales del análisis retributivo.....	13
7.2	Principales riesgos y áreas de mejora identificadas	13
7.3	Síntesis de las medidas derivadas de la auditoría.....	14
7.4	Conclusión.....	14
7.5	Vigencia y seguimiento.....	15
8	EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN.....	15
8.1	EJE 1 — Transparencia, comunicación interna y visibilidad del Plan de Igualdad	16
8.2	EJE 2 — Claridad y transparencia en procesos de selección internos, desarrollo profesional y retribución	17
8.3	EJE 3 — Conciliación, corresponsabilidad, bienestar laboral, diversidad generacional y confianza en los mecanismos de prevención del acoso	17
8.4	EJE 4 — Igualdad y no discriminación LGTBI (cumplimiento del RD 1026/2024).....	18
8.5	EJE 5 — Igualdad retributiva y medidas derivadas de la Auditoría Retributiva (RD 902/2020)	18
9	ACCIONES DEL II PLAN: Descripción, Objetivos, Indicadores.....	19
10	MEDIOS Y RECURSOS	26
10.1	Recursos humanos	26
10.2	Recursos materiales y tecnológicos.....	26
10.3	Recursos económicos	27
10.4	Garantía de disponibilidad	27
11	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.....	27
12	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	29
12.1	Principios del sistema de seguimiento	29
12.2	Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	29
12.3	Procedimiento de seguimiento	30
12.4	Evaluación intermedia y final.....	30
12.5	Responsables de seguimiento en cada área.....	30
12.6	Integración con el calendario de implantación	30
13	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	31
13.1	Procedimiento de modificación del Plan	31
13.2	Procedimiento de resolución de discrepancias	32
13.3	Garantía de trazabilidad	32
13.4	Finalidad del procedimiento.....	32
14	REGISTRO DEL PLAN.....	33
14.1	Plazo y responsabilidad de la inscripción	33
14.2	Documentación obligatoria a presentar	33
14.3	Confirmación de la inscripción y archivo documental.....	33
14.4	Actualizaciones y modificaciones.....	33
15	ANEXOS Y DOCUMENTACION A REGISTRAR	34

1 PRESENTACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid constituye el instrumento estratégico que orientará las políticas de igualdad, diversidad y no discriminación durante el periodo 2026–2030. Su elaboración responde al compromiso institucional de garantizar un entorno laboral basado en la igualdad de trato y oportunidades, la transparencia, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad, en coherencia con la normativa vigente y con los valores propios de una entidad pública al servicio de la comunidad universitaria.

Este Plan se apoya en un diagnóstico exhaustivo que integra cuatro fuentes principales: la información estructural de la Fundación, los resultados del cuestionario de valoración y propuestas dirigido a toda la plantilla, la evaluación del I Plan de Igualdad (2022–2025) y el Informe de Auditoría Retributiva. Este proceso ha permitido identificar avances, áreas de mejora y necesidades emergentes, especialmente en materia de comunicación interna, transparencia retributiva, promoción profesional, conciliación y medidas específicas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

El II Plan de Igualdad se concibe como un documento operativo, medible y realista, con acciones concretas, indicadores verificables y un sistema de seguimiento que garantiza su trazabilidad. Su finalidad última es consolidar una cultura organizativa inclusiva, moderna y alineada con los estándares más exigentes en materia de igualdad.

2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de la Fundación Universidad de Valladolid manifiesta su compromiso firme y explícito con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

La Fundación asume la igualdad como un principio estratégico de gestión y como un eje transversal que debe integrarse en todos los procesos: selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso y retribuciones. Asimismo, la Dirección se compromete a dotar al Plan de los recursos necesarios para su implantación, garantizar la participación activa de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad y asegurar la transparencia en el seguimiento y evaluación de las medidas.

La Dirección declara su voluntad de avanzar hacia un modelo organizativo que promueva la corresponsabilidad, la diversidad, la inclusión y el respeto, reforzando un entorno laboral seguro, libre de discriminación y de cualquier forma de acoso. Con la aprobación de este II Plan de Igualdad, la Fundación reafirma su compromiso con la mejora continua y con la construcción de una cultura institucional basada en la equidad y en la igualdad real y efectiva.

3 MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad de la Fundación de la Universidad de Valladolid se enmarca en el conjunto de normas internacionales, europeas, estatales y autonómicas que regulan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Este marco normativo constituye la base jurídica que orienta el diagnóstico, la definición de medidas y el sistema de seguimiento del Plan.

3.1 Normativa internacional y europea

- Convención CEDAW (1979).
- Directiva 2006/54/CE (igualdad en empleo).
- Directiva (UE) 2019/1158 (conciliación).
- Directiva (UE) 2023/970 (transparencia retributiva).

3.2 Normativa estatal

- Constitución Española (arts. 9.2, 14 y 35).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes en igualdad.
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva.
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y derechos LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, que desarrolla el conjunto planificado de medidas LGTBI en las empresas.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

3.3 Normativa autonómica

- Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Normativa autonómica en materia de empleo público, igualdad y diversidad.

3.4 Normativa interna de la Fundación

- Convenio Colectivo de la Fundación Universidad de Valladolid M.P. (2024–2027), publicado en el BOCYL el 4 de abril de 2025. El Convenio incorpora cláusulas específicas de igualdad y no discriminaciones plenamente alineadas con la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024. En particular, garantiza la igualdad de trato con independencia del sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género (art. 2), establece principios de igualdad en los procesos de selección, promoción interna y carrera profesional (arts. 11, 12 y 13), y refuerza la protección frente a situaciones de vulnerabilidad, incluyendo la violencia doméstica (art. 12). Este marco convencional constituye un soporte jurídico esencial para el desarrollo del II Plan de Igualdad.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por motivos relacionados con la orientación, identidad o expresión de género. Este Protocolo, actualizado en su versión V2 (diciembre 2024), se incorpora íntegramente como **Anexo VII** del II Plan de Igualdad.

- Políticas internas de selección, clasificación profesional, formación, teletrabajo, conciliación y prevención de riesgos laborales.
- Reglamentos y procedimientos internos relacionados con la gestión de personas.
- La Auditoría Retributiva 2024, elaborada por profesional independiente conforme al RD 902/2020, se incorpora íntegramente como **Anexo V.3** del II Plan de Igualdad.

3.5 Vinculación normativa del II Plan

El II Plan de Igualdad se elabora en cumplimiento de:

- La obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad vigente (LO 3/2007 y RD 901/2020).
- La obligación de realizar un diagnóstico actualizado y una evaluación del Plan anterior.
- La obligación de integrar medidas específicas en materia LGTBI (Ley 4/2023 y RD 1026/2024).
- La obligación de garantizar la igualdad retributiva (RD 902/2020 y Directiva UE 2023/970).

El presente Plan se ajusta a este marco normativo y constituye el instrumento estratégico para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la Fundación durante su periodo de vigencia.

4 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P., quedó formalmente constituida en la reunión celebrada el 5 de mayo de 2026, conforme a lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. La Comisión se constituye como órgano paritario y colegiado encargado de dirigir, negociar y aprobar el II Plan de Igualdad, garantizando la participación equilibrada de ambas partes legitimadas.

4.1 Composición de la Comisión Negociadora

Por la representación de la Fundación Universidad de Valladolid (parte empresarial):

- Dña. Yolanda Calvo Conde, presidenta
- D. José Antonio Masa Santamaría, secretario

Por la representación legal de las personas trabajadoras (RLT):

- Dña. Eva Revilla Villafañe
- Dña. Amaya Gaisán Torre

La composición cumple los criterios de legitimación y representatividad establecidos en el RD 901/2020, garantizando la participación equilibrada de ambas partes durante todo el proceso negociador.

4.2 Constitución formal y compromisos documentales

Antes del inicio de la sesión constitutiva, todas las personas integrantes de la Comisión firmaron el Compromiso de Confidencialidad actualizado, garantizando la protección de la información tratada, la seguridad jurídica del proceso y la homogeneidad documental durante la negociación del II Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, una vez constituida, asume desde ese momento plena capacidad para dirigir, negociar y aprobar el II Plan de Igualdad. En esta sesión constitutiva, y conforme a lo previsto en el Real Decreto 901/2020, la Comisión:

- Aprobó el Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad 2022–2025, presentado por la Comisión de Seguimiento.
- Validó el Registro Retributivo 2024 y la Valoración de Puestos de Trabajo 2024, considerándolos una base técnica suficiente, completa y válida para sustentar el diagnóstico del II Plan.
- Aprobó el Diagnóstico del II Plan de Igualdad, incluyendo el análisis estructural, los resultados del cuestionario y la documentación complementaria.
- Acordó que, una vez disponible el Registro Retributivo 2025, la Fundación realizará una actualización integral del análisis retributivo y funcional, incorporando una nueva valoración de puestos y una revisión detallada de la información salarial. Esta actualización —que se integrará como acción específica del II Plan— formará parte del primer seguimiento anual del Plan.

Con ello, la Comisión dejó formalmente cerrado el análisis previo y declaró iniciado el proceso de negociación del II Plan de Igualdad.

Asimismo, durante el proceso negociador se levantó un Acta Intermedia (5 de junio de 2026), en la que la Comisión dejó constancia de la validación del Informe de Auditoría Retributiva 2024, la revisión de los ejes estratégicos, la integración de las medidas obligatorias del RD 1026/2024 y del RD 902/2020, así como la aprobación unánime de las acciones del II Plan y la validación del borrador final previo a su firma. Esta acta se incorpora al expediente del II Plan de Igualdad como Anexo IV.3, garantizando la trazabilidad del proceso de negociación.

4.3 Funciones de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora asume las siguientes funciones:

- Dirigir y desarrollar el proceso de negociación del II Plan de Igualdad.
- Analizar y validar la documentación técnica necesaria: diagnóstico, evaluación del I Plan, registro retributivo, VPT y auditoría retributiva.
- Negociar y acordar las medidas, objetivos, indicadores y calendario del II Plan.
- Aprobar el texto final del II Plan de Igualdad.
- Autorizar la firma del Plan por las partes legitimadas.
- Designar a la persona autorizada para su registro telemático en REGCON.
- Elevar el Plan aprobado a la Comisión de Seguimiento para su posterior implantación y evaluación.

5 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P. será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad, con independencia de su modalidad contractual, tipo de jornada, grupo profesional, nivel jerárquico, centro de trabajo o área funcional. El Plan se aplica por tanto a la totalidad de la plantilla, incluyendo tanto al personal con contrato indefinido como temporal, y abarca todas las relaciones laborales vigentes durante su periodo de aplicación.

En cuanto a su ámbito territorial, el Plan será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Fundación, ubicados en los cuatro campus de la Universidad de Valladolid: Valladolid, Palencia, Segovia y Soria, así como en cualquier otro centro o ubicación que pudiera crearse durante su vigencia.

Respecto a su ámbito temporal, el II Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas y tendrá una vigencia de cuatro años, comprendida entre **el 23 de junio de 2026 y el 22 de junio de 2030**, sin exceder el límite máximo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020. Finalizado este periodo, el Plan permanecerá vigente hasta la aprobación del siguiente, garantizando la continuidad de las medidas y del sistema de seguimiento. Con una antelación suficiente al fin de su vigencia, la Fundación y la Comisión de Seguimiento procederán a iniciar un nuevo diagnóstico actualizado, incluyendo la información estructural, los datos retributivos y los resultados de la auditoría retributiva vigente, con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad conforme a la normativa aplicable.

6 DIAGNÓSTICO DEL II PLAN DE IGUALDAD

6.1 Introducción y metodología

El diagnóstico del II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P., se ha elaborado conforme a la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020. El documento técnico “INTRODUCCIÓN_DIAGNÓSTICO_II_PLAN_DE_IGUALDAD” se incorpora íntegramente como **Anexo II** y recoge:

- las fuentes utilizadas,
- la metodología aplicada,
- las técnicas cuantitativas y cualitativas,
- las garantías de calidad y confidencialidad,
- y la conclusión metodológica.

Este documento constituye la base técnica del diagnóstico, garantizando la trazabilidad, la objetividad y el cumplimiento de los requisitos metodológicos establecidos por la normativa vigente.

6.2 Fuentes del diagnóstico

El diagnóstico del II Plan de Igualdad se ha elaborado a partir de un conjunto amplio de fuentes internas, todas ellas incorporadas íntegramente como **anexos** del Plan y descritas en el documento técnico “INTRODUCCIÓN_DIAGNÓSTICO_II_PLAN_DE_IGUALDAD” (**Anexo II**). Las fuentes utilizadas son las siguientes:

- Información estructural de la Fundación, incluyendo datos de plantilla desagregados por sexo, puestos, centros, grupos profesionales y modalidades contractuales.
- Cuestionario online dirigido a toda la plantilla, cuyo informe completo (Encuesta: Valoración y Propuestas – Diagnóstico II Plan) se incorpora como **Anexo III.1 y III.2**
- Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad 2022–2025, elaborado por la Comisión de Seguimiento en diciembre de 2024 y aprobado por la Comisión Negociadora en su sesión de 5 de mayo de 2026 (**Anexo I**).
- Documentación retributiva y funcional correspondiente al ejercicio 2024, incorporada como **Anexo V**:

- V.1: Memoria del Registro Retributivo 2024
- V.2: Valoración de Puestos de Trabajo 2024
- V.3–Informe auditoría retributiva

6.3 Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad

El documento Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad 2022–2025, incorporado íntegramente como **Anexo I**, constituye una fuente obligatoria conforme al artículo 7 del Real Decreto 901/2020 y analiza de forma sistemática:

- el grado de ejecución de las 42 acciones del I Plan,
- los resultados obtenidos por ejes estratégicos,
- las acciones iniciadas, no iniciadas o no finalizadas,
- las áreas de mejora identificadas,
- y las recomendaciones para el II Plan.

El informe se elaboró tras la reunión de la Comisión de Seguimiento celebrada el 28 de noviembre de 2024, en la que se revisó el estado final de ejecución del Plan, y fue aprobado por la Comisión Negociadora en su sesión del 5 de mayo de 2026.

Entre sus principales conclusiones destacan:

- un nivel de ejecución moderado, con avances significativos en formación, datos desagregados, clasificación profesional y retribuciones;
- la consolidación de herramientas clave como la Valoración de Puestos de Trabajo 2024, la Política Retributiva institucional y la revisión de complementos;
- la existencia de acciones no ejecutadas en los ámbitos de conciliación, sensibilización y comunicación inclusiva;
- y la necesidad de reforzar en el II Plan los ejes de transparencia retributiva, conciliación, promoción profesional y clasificación profesional, especialmente a la luz del nuevo Convenio Colectivo.

Este informe constituye una pieza esencial del diagnóstico, garantiza la trazabilidad metodológica entre planes y fundamenta las prioridades estratégicas del II Plan de Igualdad.

6.4 Resultados del cuestionario online

El análisis de las percepciones de la plantilla se ha realizado a partir del cuestionario online difundido en noviembre de 2025. El documento completo “Encuesta: Valoración y Propuestas – Diagnóstico II Plan de Igualdad” se incorpora íntegramente como **Anexo III.1** e incluye:

- resultados cuantitativos desagregados por sexo,
- análisis cualitativo de cada pregunta,
- propuestas de mejora formuladas por la plantilla,
- y un análisis estructurado por secciones temáticas.

Los principales hallazgos muestran:

- un elevado nivel de respuestas “no lo sé” (entre el 40 % y el 70 %),
- brechas de percepción significativas entre mujeres y hombres en ámbitos como promoción, conciliación, corresponsabilidad y confianza en los mecanismos de prevención del acoso,
- necesidad de mayor transparencia en los procesos internos,

- y demanda de fichas de puesto, claridad retributiva y medidas de conciliación más homogéneas.

Asimismo, se incorpora como **Anexo III.2** el documento “Resultados Cuantitativos Gráficos – Encuesta Diagnóstico para la Elaboración del II Plan de Igualdad”, que contiene:

- gráficos de distribución de respuestas,
- comparativas visuales por sexo,
- y representaciones estadísticas que complementan y refuerzan el análisis del **Anexo III.1**.

Ambos documentos constituyen una fuente esencial para la identificación de necesidades y la definición de los ejes estratégicos del II Plan de Igualdad.

6.5 Análisis estructural de la Fundación

La documentación retributiva y funcional correspondiente al ejercicio 2024 (Registro Retributivo y Valoración de Puestos de Trabajo) se utiliza como base técnica del diagnóstico, al constituir la última información retributiva completa y validada. De forma coherente con ello, la información estructural de la Fundación se ha tomado respecto al 31 de diciembre de 2024, garantizando la consistencia metodológica entre los distintos bloques del diagnóstico.

El análisis estructural realizado con los datos de plantilla a dicha fecha (**Anexo VI**) ofrece los siguientes resultados:

6.5.1 Dimensión y características generales

- Nº total de personas trabajadoras: 175
- Mujeres: 124
- Hombres: 51
- Entidad claramente feminizada ($\approx 71\%$ mujeres).

La composición de la plantilla muestra una presencia femenina muy mayoritaria, especialmente en puestos administrativos (Oficial 1ª y apoyo administrativo en IOBA, Centro de Idiomas, Alumni, CTI Innovación y Servicios Centrales), en puestos técnicos (técnicas de gestión, apoyo, superiores y ayudantes, con elevada concentración en CTI Innovación, Alumni y Servicios Centrales), en puestos docentes del Centro de Idiomas, en puestos sanitarios (enfermería, óptica-optometría y facultativos/as no médicos del IOBA), así como en personal investigador predoctoral y en personal de servicios generales. Esta distribución confirma una feminización estructural en la mayoría de las áreas funcionales de la Fundación

6.5.2 Distribución territorial

La Fundación desarrolla su actividad en los cuatro campus de la Universidad de Valladolid:

- Valladolid
- Palencia
- Segovia
- Soria

6.5.3 Distribución por puestos y grupos profesionales según la VPT 2024 (Anexo V.2):

La Valoración de Puestos de Trabajo 2024 (Anexo V.2) identifica un total de 38 puestos valorados, de los cuales 14 son unipersonales, reflejando la elevada especialización funcional de la Fundación y la existencia de áreas con responsabilidades muy específicas. La VPT agrupa estos puestos en 9 agrupaciones profesionales, que permiten ordenar la estructura en función de la naturaleza de las funciones, el nivel de responsabilidad y los factores de valoración aplicados. La distribución por sexo muestra que 18 puestos están feminizados, 12 masculinizados y 8 equilibrados, lo que confirma una estructura profesional con predominio femenino en la mayoría de áreas administrativas, técnicas, docentes y sanitarias.

A pesar de esta feminización general, la valoración de factores arroja diferencias relevantes: la media de puntos de las mujeres es de 385,99, mientras que la media de puntos de los hombres asciende a 415,76, lo que indica una mayor concentración masculina en puestos con mayor peso competencial o técnico, especialmente en áreas de investigación, soporte informático y gestión avanzada. Asimismo, el análisis de las agrupaciones revela que únicamente las agrupaciones 1 y 8 presentan equilibrio por sexo, mientras que la agrupación 9 está masculinizada y el resto se encuentran feminizadas, concentrando en estas últimas el grueso de la plantilla.

En conjunto, la VPT refleja una estructura profesional diversa, con una combinación de puestos administrativos, técnicos, sanitarios, docentes, de servicios generales e investigadores, y con una distribución por sexo que reproduce los patrones de feminización y masculinización propios de cada ámbito funcional. Esta información constituye un elemento clave para el análisis de posibles brechas y para la planificación de medidas de igualdad en materia de clasificación profesional y desarrollo de carrera.

6.5.4 Tipología contractual

La tipología contractual de la Fundación, analizada a partir de la plantilla a 31/12/2024 (Anexo VI), muestra un predominio general del contrato indefinido, complementado con una amplia diversidad de modalidades vinculadas a la actividad investigadora, docente, sanitaria, administrativa y de servicios. Esta diversidad contractual refleja la heterogeneidad funcional de la Fundación y la coexistencia de áreas estructurales estables con otras dependientes de financiación externa o de proyectos de I+D+i.

En el conjunto de la plantilla, la modalidad más frecuente es el contrato indefinido ordinario, presente de forma mayoritaria tanto en mujeres como en hombres. Junto a él, se observa una presencia significativa de conversiones a indefinido sin bonificación, especialmente en áreas con elevada estabilidad funcional (IOBA, CTI Innovación, Alumni y Servicios Centrales). Asimismo, se identifican contratos indefinidos a tiempo parcial, muy frecuentes en el Centro de Idiomas y en perfiles técnicos y administrativos, así como fijos discontinuos, modalidad característica del ámbito docente del Centro de Idiomas.

En relación con la temporalidad, se aprecia una presencia relevante de contratos por circunstancias de la producción (imprevisible), especialmente en CTI Innovación, Infraestructuras y Centro de Idiomas, así como contratos vinculados a programas europeos y resiliencia, propios de la actividad investigadora y de proyectos competitivos. También se identifican contratos predoctorales y prácticas

investigadoras, asociados a la incorporación de personal en formación y a la participación en proyectos de investigación.

Desde una perspectiva de género, se observan diferencias relevantes. El colectivo femenino presenta una mayor diversificación contractual, concentrando un volumen elevado de contratos indefinidos a tiempo parcial, fijos discontinuos, predoctorales y modalidades vinculadas a proyectos (circunstancias de la producción y programas europeos). Esta distribución se corresponde con su presencia mayoritaria en áreas docentes, sanitarias, administrativas y técnicas.

En el colectivo masculino, respecto al femenino, se observa igualmente un predominio del contrato indefinido, si bien con una presencia relativa superior de contratos de investigación doctor, prácticas investigadoras y contratos indefinidos a tiempo parcial no incentivados, modalidades que son inexistentes o residuales en el colectivo femenino. Esta diferencia refleja la mayor concentración masculina en perfiles técnicos especializados, soporte informático e investigación avanzada.

En conjunto, la tipología contractual de la Fundación combina estabilidad estructural con modalidades específicas asociadas a la naturaleza de los proyectos de investigación, la docencia en el Centro de Idiomas y la actividad sanitaria del IOBA, configurando un mapa contractual complejo y diferenciado por sexo que ha sido tenido en cuenta en el diseño de medidas de igualdad.

6.5.5 Conclusión del análisis estructural

El análisis estructural de la Fundación, realizado con datos homogéneos y plenamente consistentes a 31 de diciembre de 2024, evidencia una organización claramente feminizada, con un 71 % de mujeres y una presencia mayoritaria femenina en la mayor parte de las áreas funcionales. Esta feminización se refleja especialmente en los puestos administrativos, técnicos, docentes del Centro de Idiomas, sanitarios del IOBA, personal investigador predoctoral y servicios generales, configurando un mapa organizativo donde las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de estructura y de soporte a la actividad investigadora y docente.

La distribución profesional derivada de la Valoración de Puestos de Trabajo confirma esta tendencia: de los 38 puestos valorados, 18 están feminizados, 12 masculinizados y 8 equilibrados, con una concentración femenina en la mayoría de las agrupaciones profesionales. No obstante, la media de puntos asignada a los puestos ocupados por hombres es superior a la de las mujeres (415,76 frente a 385,99), lo que indica una mayor presencia masculina en puestos con mayor peso competencial, técnico o de especialización avanzada, especialmente en áreas de investigación, soporte informático y gestión técnica.

En cuanto a la tipología contractual, la Fundación combina una base estable de contratos indefinidos con una elevada diversidad de modalidades vinculadas a la naturaleza de los proyectos de I+D+i, la docencia y la actividad sanitaria. El colectivo femenino presenta una mayor diversificación contractual, con un peso significativo de contratos indefinidos a tiempo parcial, fijos discontinuos, predoctorales y modalidades asociadas a proyectos. Por su parte, el colectivo masculino, respecto al femenino, concentra una presencia relativamente superior de contratos de investigación doctor, prácticas investigadoras y contratos indefinidos a tiempo parcial no incentivados, modalidades prácticamente inexistentes o residuales entre las mujeres.

En conjunto, la estructura de la Fundación refleja una organización heterogénea, dinámica y marcada por la coexistencia de áreas estables y áreas sujetas a una elevada variabilidad, derivada tanto de la gestión de proyectos de investigación como de los encargos operativos de la Universidad de Valladolid. Esta configuración genera una plantilla con una feminización estructural muy acusada, diferencias relevantes en la distribución profesional por sexo y una segmentación contractual asociada a la naturaleza de cada ámbito funcional, especialmente visible en la docencia del Centro de Idiomas, la actividad sanitaria del IOBA, los servicios administrativos y técnicos, y la gestión de proyectos de I+D+i. La Valoración de Puestos de Trabajo confirma esta diversidad, mostrando una estructura profesional con predominio femenino en la mayoría de las agrupaciones, pero con una mayor concentración masculina en puestos de mayor especialización técnica o investigadora, lo que se refleja en diferencias en la puntuación media de los puestos. Asimismo, la tipología contractual evidencia la coexistencia de una base estable de contratos indefinidos con modalidades específicas vinculadas a proyectos, programas europeos y actividades de investigación, con patrones diferenciados por sexo.

Este conjunto de elementos, junto al resto de fuentes utilizadas en el diagnóstico, constituye la base sobre la que se articulan los ejes estratégicos del II Plan de Igualdad. La feminización estructural, la segmentación profesional y contractual por sexo, la variabilidad asociada a proyectos y la necesidad de reforzar la transparencia interna justifican de manera directa la definición de los cinco ejes del Plan: comunicación y visibilidad, claridad en los procesos internos, conciliación y bienestar laboral, igualdad LGTBI y garantía de igualdad retributiva.

6.6 Conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico global permite identificar cinco áreas estratégicas, que fundamentan los cinco ejes del II Plan:

1. Déficit de comunicación y visibilidad interna → Eje 1: Transparencia y comunicación interna.
2. Falta de claridad en selección, promoción y retribución → Eje 2: Claridad y transparencia en procesos internos.
3. Brechas de percepción en conciliación, corresponsabilidad y confianza en el protocolo de acoso → Eje 3: Conciliación, corresponsabilidad, bienestar laboral, diversidad generacional y confianza en los mecanismos de prevención de acoso.
4. Obligaciones del RD 1026/2024 en materia LGTBI → Eje 4: Igualdad y no discriminación LGTBI.
5. Igualdad retributiva y actualización de la auditoría → Eje 5: Igualdad retributiva y medidas derivadas de la auditoría.

La formación constituye un eje transversal del II Plan de Igualdad y se integra de manera directa en los Ejes 2, 3, 4 y 5. El diagnóstico evidencia la necesidad de reforzar la capacitación de la plantilla en ámbitos clave como la igualdad de trato y oportunidades, la prevención del acoso, la diversidad LGTBI, la transparencia retributiva y la comprensión de los procesos internos de selección, promoción y desarrollo profesional. Por ello, el Plan incorpora medidas formativas específicas dirigidas a mandos, personal técnico,

responsables de procesos y al conjunto de la plantilla, garantizando que la formación actúa como herramienta estructural para prevenir desigualdades, mejorar la trazabilidad de los procesos y fortalecer la cultura organizativa en materia de igualdad.

7 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

7.1 Conclusiones generales del análisis retributivo

La Auditoría Retributiva correspondiente al ejercicio 2024 ha sido elaborada por un profesional independiente, Juan José Colomé Riquelme, Graduado Social colegiado, Auditor Socio-Laboral (CEAL) y Agente de Igualdad en las Organizaciones. La Fundación verificó su solvencia técnica conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 y en la Guía Técnica del Instituto de las Mujeres (junio 2022). El informe se incorpora íntegramente como **Anexo V.3** del II Plan de Igualdad.

La auditoría retributiva correspondiente al ejercicio 2024 confirma que el sistema salarial de la Fundación Universidad de Valladolid, M.P. es objetivo, transparente y alineado con la Valoración de Puestos de Trabajo, sin detectarse indicios de discriminación retributiva por razón de sexo en los conceptos estructurales ni en los complementos vinculados al puesto. El análisis de importes equiparados-promedios muestra:

- Brecha global en salario base prácticamente nula (-0,04 %), evidenciando equidad retributiva plena en este componente.
- Las brechas observadas en antigüedad y vinculación responden a la mayor presencia femenina en escalas intermedias y a la antigüedad acumulada, sin constituir desigualdad retributiva.
- Los complementos de cargo y responsabilidad presentan distribuciones coherentes con la ocupación real de los puestos, destacando la ausencia de mujeres en los puestos directivos de máximo nivel, lo que constituye un indicador de segregación vertical.
- Los complementos variables y de disponibilidad muestran brechas derivadas del tipo de puesto y no de diferencias salariales entre personas que desempeñan funciones equivalentes.

En conjunto, el sistema retributivo presenta coherencia interna, ausencia de discrecionalidad en la fijación del salario base y una estructura salarial alineada con el Convenio Colectivo 2024.

7.2 Principales riesgos y áreas de mejora identificadas

La auditoría identifica tres áreas de vigilancia prioritaria:

1. Segregación vertical en puestos directivos de máximo nivel La Escala O9 (Gerencia) y los puestos de Dirección Financiera y Dirección Administrativa del IOBA están ocupados exclusivamente por hombres. Aunque no existe discriminación retributiva, sí constituye un vector estructural de desigualdad que debe abordarse mediante medidas de igualdad de oportunidades en el acceso a puestos directivos.
2. Masculinización de complementos vinculados a disponibilidad ampliada El Complemento de Plena Disponibilidad presenta una brecha global del +71,33 %, derivada de la concentración masculina en los puestos que lo devengan. La auditoría formula una salvedad acotada, al no poder descartar completamente el riesgo de discriminación indirecta sin un análisis funcional adicional.

3. Impacto de género en complementos variables asociados a servicios extraordinarios El Complemento por Servicios Extraordinarios presenta una brecha del +55,01 %, condicionada en gran medida por un único perceptor directivo. No se formula salvedad, pero sí una observación de seguimiento, especialmente respecto al acceso de personas con reducción de jornada.

7.3 Síntesis de las medidas derivadas de la auditoría

Las medidas propuestas por el auditor —y ya integradas en el Eje 5 del II Plan de Igualdad— se estructuran en cinco líneas de actuación:

1. Transparencia y simplificación de la estructura salarial
 - Actualización del árbol de complementos conforme al Convenio 2024.
 - Revisión de denominaciones no alineadas con la función real (p. ej., Complemento Movilidad).
 - Elaboración de una nueva Política Retributiva clara y accesible.
2. Corrección de la segregación vertical
 - Inclusión de criterios de igualdad en futuros procesos de selección para puestos directivos.
 - Programas de liderazgo femenino y desarrollo profesional para mujeres en escalas intermedias.
3. Reducción de la masculinización de complementos de disponibilidad
 - Revisión de la RPT para verificar la objetividad de los puestos con disponibilidad ampliada.
 - Acción positiva en vacantes técnicas ante igualdad de mérito y capacidad.
 - Formación a mandos en sesgos inconscientes e igualdad retributiva.
4. Prevención del impacto de género en complementos variables
 - Auditoría específica del impacto de la reducción de jornada en complementos variables.
 - Protocolo objetivo para la oferta de servicios extraordinarios.
 - Revisión del teletrabajo con perspectiva de igualdad.
5. Carrera profesional horizontal con perspectiva de género
 - Inclusión de cláusulas de igualdad en la instrucción interna de carrera profesional.
 - Garantía de que las situaciones protegidas (nacimiento, cuidado, reducciones de jornada) no penalizan la progresión.

7.4 Conclusión

La auditoría concluye que no existen desigualdades retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres en la Fundación Universidad de Valladolid, M.P., y que las brechas detectadas responden a factores estructurales, organizativos o de composición de la plantilla. No obstante, se identifican áreas de mejora obligatoria que requieren seguimiento sistemático durante la vigencia del II Plan de Igualdad, especialmente en materia de:

- segregación vertical,
- masculinización de complementos de disponibilidad,
- impacto de la conciliación en complementos variables,
- y diseño de la carrera profesional horizontal.

Todas estas áreas quedan incorporadas en el Plan de Actuación del Eje 5, con medidas e indicadores, conforme al artículo 8.1.b) del RD 902/2020.

7.5 Vigencia y seguimiento

Los resultados de la auditoría tendrán la misma vigencia que el II Plan de Igualdad (2026–2030). Su actualización será anual, mediante:

- el Registro Retributivo,
- el informe anual de seguimiento,
- y la revisión de los complementos con brechas significativas.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad incorporará a los informes anuales de seguimiento la verificación del cumplimiento del Plan de Actuación derivado de la Auditoría Retributiva 2024, así como la evolución de las brechas equiparadas y de los factores críticos de la VPT a partir del Registro Retributivo anual.

8 EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN

El diseño del II Plan de Igualdad se apoya en tres pilares complementarios: (i) el diagnóstico actualizado de 2026, que evidencia necesidades estructurales en materia de visibilidad, comunicación interna, claridad procedimental y trazabilidad de los procesos de selección, desarrollo profesional, conciliación y retribución, así como brechas significativas en la percepción de igualdad entre mujeres y hombres en ámbitos como la promoción, la corresponsabilidad y la confianza en los mecanismos de prevención del acoso; (ii) la evaluación del I Plan de Igualdad 2022–2025, que muestra un grado de ejecución moderado y revela que diversas acciones clave —especialmente en acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, conciliación y comunicación— quedaron sin ejecutar o solo parcialmente iniciadas, lo que exige reformular estos ámbitos desde un enfoque más operativo, homogéneo y medible; y (iii) el cumplimiento de las obligaciones normativas derivadas del RD 1026/2024, en materia de igualdad y no discriminación LGTBI, y del RD 902/2020, en materia de igualdad retributiva y auditoría salarial.

A partir de estos tres elementos, el II Plan articula cinco ejes estratégicos que responden de forma directa y proporcionada a las conclusiones del diagnóstico, a las áreas de mejora detectadas en la evaluación del Plan anterior y a las exigencias legales vigentes, constituyendo un marco de actuación coherente, accesible, comprensible y orientado a resultados, alineado con las necesidades reales de la Fundación y con los estándares normativos aplicables.

1. Transparencia, comunicación interna y visibilidad del Plan.
2. Claridad y transparencia en los procesos de selección internos, desarrollo profesional y retribución.
3. Conciliación, corresponsabilidad, bienestar laboral, diversidad generacional y confianza en los mecanismos de prevención del acoso.
4. Igualdad y no discriminación LGTBI.
5. Igualdad retributiva y medidas derivadas de la auditoría retributiva.

8.1 EJE 1 — Transparencia, comunicación interna y visibilidad del Plan de Igualdad

El diagnóstico evidencia que el principal obstáculo para avanzar en igualdad no es la falta de medidas, sino la falta de información, trazabilidad y visibilidad de las que ya existen. Entre el 40% y el 70% de la plantilla responde “no lo sé/NR” en ámbitos clave, solo el 10% conoce el grado de ejecución del Plan y el 55% conoce su contenido. Esta falta de visibilidad genera además asimetrías de percepción entre mujeres y hombres, lo que indica que la comunicación no está llegando de forma homogénea.

Por ello, este eje se orienta a:

- hacer visible el Plan y sus avances,
- reducir el “no lo sé”,
- mejorar la accesibilidad a la información,
- y crear una comunicación institucional continua, clara y comprensible.

Sin esta base, cualquier medida del Plan pierde impacto y no se percibe.

Alcance de la transparencia y protección de datos en el Eje 1:

En cumplimiento del principio de transparencia, la Fundación pondrá a disposición de toda la plantilla el texto íntegro del II Plan de Igualdad y la documentación no sensible asociada a su desarrollo, garantizando un acceso claro, actualizado y centralizado a través del espacio digital del Plan.

No obstante, y de conformidad con el Real Decreto 902/2020, el Real Decreto 901/2020, el RGPD y la LOPDGD, no se publicarán en dicho espacio digital aquellos documentos que contengan información retributiva, datos personales o elementos sujetos a confidencialidad, tales como:

- el Registro Retributivo,
- la Auditoría Retributiva,
- la Valoración de Puestos de Trabajo en su detalle técnico,
- la hoja estadística del RD 713/2010,
- y cualquier otro documento que incluya datos protegidos o información sensible.

En su lugar, se publicarán resúmenes no sensibles que permitan garantizar la transparencia sin comprometer la confidencialidad ni la protección de datos.

Asimismo, en relación con el Registro Retributivo, la Fundación recuerda que su contenido no puede publicarse en abierto por contener información retributiva protegida conforme al RD 902/2020 y la normativa de protección de datos. No obstante, la Fundación garantiza el derecho de acceso de la plantilla a esta información a través del Protocolo de Consulta del Registro Retributivo (**Anexo V.4**), que establece el procedimiento seguro, confidencial y trazable para solicitar y obtener dicha información en los términos legalmente previstos.

La Comisión de Seguimiento velará por el cumplimiento de este equilibrio en todas las acciones del Eje 1.

Conclusión del eje: Este eje sienta las bases para una comunicación clara y continuada que reduzca el “no lo sé”, mejore la visibilidad del Plan de Igualdad y garantice que la plantilla dispone de información fiable y accesible. Sin esta transparencia estructural, el impacto del Plan queda limitado.

8.2 EJE 2 — Claridad y transparencia en procesos de selección internos, desarrollo profesional y retribución

El diagnóstico del II Plan de Igualdad no identifica desigualdades estructurales en los procesos de selección interna, promoción o clasificación profesional, pero sí evidencia un déficit significativo de claridad, trazabilidad y comunicación que genera percepciones divergentes entre mujeres y hombres y un elevado nivel de desconocimiento generalizado.

Los datos muestran que entre el 40% y el 70% de la plantilla responde “no lo sé/NR” en ámbitos clave, que la brecha de percepción en igualdad de oportunidades para promocionar es muy elevada (58% hombres vs. 18% mujeres), y que el desconocimiento de los criterios retributivos es generalizado. Además, el Convenio Colectivo exige desarrollar una instrucción interna de carrera profesional horizontal (art. 13), identificada por el informe de Auditoría Retributiva como un ámbito crítico para prevenir desigualdades futuras.

Este eje no parte de la existencia de desigualdad real, sino de la falta de visibilidad, claridad y trazabilidad de los procesos.

Conclusión del eje: Este eje refuerza la transparencia y la trazabilidad de los procesos de selección interna, desarrollo profesional y retribución, garantizando que la plantilla dispone de información clara, criterios objetivos y procedimientos comprensibles. Su finalidad es reducir el desconocimiento, mejorar la percepción de igualdad y asegurar que las decisiones internas se entienden y se confían.

8.3 EJE 3 — Conciliación, corresponsabilidad, bienestar laboral, diversidad generacional y confianza en los mecanismos de prevención del acoso

El diagnóstico identifica en este eje las mayores brechas de percepción entre mujeres y hombres, especialmente en conciliación, corresponsabilidad, flexibilidad, cultura de respeto y confianza en los mecanismos de prevención del acoso. Aunque las medidas existen, no se perciben de forma homogénea, lo que indica diferencias en la aplicación práctica y en la comunicación.

En paralelo, la Fundación presenta un reto estructural de diversidad generacional: el 41,3 % de la plantilla tiene 50 años o más, el 22,06 % tiene 55 años o más y el 22,06 % tiene 35 años o menos. Esta composición exige medidas específicas para facilitar la convivencia intergeneracional, la transferencia de conocimiento y la adaptación ante las jubilaciones previstas.

Conclusión del eje: Este eje actúa sobre la experiencia laboral cotidiana, donde el diagnóstico muestra las mayores diferencias entre sexos y donde la estructura de edad exige medidas específicas. Su finalidad es garantizar un acceso equitativo a la conciliación, promover corresponsabilidad real, reforzar la confianza en los mecanismos de prevención del acoso y asegurar un entorno laboral saludable y cohesionado, incorporando además la gestión activa de la diversidad generacional.

8.4 EJE 4 — Igualdad y no discriminación LGTBI (cumplimiento del RD 1026/2024)

El RD 1026/2024 introduce obligaciones específicas para las entidades públicas y privadas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Aunque el diagnóstico de este año no detecta brechas significativas en la percepción de discriminación por orientación sexual o identidad de género, sí revela un patrón general de desconocimiento, alto NS/NR y falta de información operativa en ámbitos relacionados con los mecanismos de prevención del acoso, la comprensión de los protocolos y la confianza en su aplicación.

Además, el propio RD exige medidas explícitas en tres ámbitos: • lenguaje inclusivo y no discriminatorio, • formación obligatoria en igualdad LGTBI, • prevención y actuación frente a conductas LGTBIfóbicas.

El protocolo actualizado de la Fundación (V2, diciembre 2024) ya incorpora de forma expresa la orientación sexual, la identidad y expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar como ámbitos protegidos. Por otro lado, la aprobación del RD1026/2024 se produjo en plena negociación del convenio colectivo de la Fundación y ya se introdujeron las medidas y recomendaciones previstas en el convenio colectivo que acabó siendo aprobado a finales de 2024, entrando en vigor en abril de 2025.

Sin embargo, para cumplir plenamente con el RD 1026/2024, es necesario reforzar la difusión, la formación específica y la aplicación práctica de estas garantías, asegurando que la plantilla conoce cómo actuar, qué canales existen y qué protección ofrece la Fundación.

Por ello, este eje se centra en: • garantizar un lenguaje institucional inclusivo y no discriminatorio, • formar a mandos, RRHH y plantilla en igualdad LGTBI, • reforzar la difusión y aplicación efectiva del protocolo frente a conductas LGTBIfóbicas, • aumentar la confianza en los mecanismos de actuación y protección.

Conclusión del eje: Este eje garantiza el cumplimiento del RD 1026/2024 reforzando la inclusión, la formación y la prevención frente a conductas LGTBIfóbicas. Su finalidad es asegurar que la protección ya recogida en el Protocolo de acoso se aplica de forma efectiva, visible y comprensible para toda la plantilla, aumentando la confianza en los mecanismos de actuación y en las garantías institucionales. El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de expresión de género y violencia en el ámbito digital (V2, diciembre 2024) constituye el instrumento operativo principal para la prevención y actuación frente a conductas LGTBIfóbicas, y se incorpora íntegramente como **Anexo VII** del II Plan de Igualdad.

8.5 EJE 5 — Igualdad retributiva y medidas derivadas de la Auditoría Retributiva (RD 902/2020)

Este eje integra las actuaciones necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, tomando como base la documentación retributiva y funcional del ejercicio 2024 (Registro Retributivo, VPT y Auditoría Retributiva). La Auditoría Retributiva 2024 proporciona un análisis técnico del sistema salarial, identifica posibles brechas y evalúa los criterios de asignación de complementos, cuyas conclusiones se incorporan al II Plan mediante medidas específicas de seguimiento y mejora continua.

Asimismo, el eje contempla la actualización extraordinaria del análisis retributivo y funcional cuando esté disponible el Registro Retributivo 2025, con el fin de revisar y completar el diagnóstico inicial y asegurar que el Plan se ajusta a la información salarial más reciente (Acta de Constitución del 5 de mayo de 2026. (**Anexo IV.1**))

Las acciones de este eje tienen como finalidad:

- garantizar la igualdad retributiva efectiva,
- reforzar la transparencia salarial,
- corregir diferencias no justificadas,
- asegurar la neutralidad de la estructura salarial,
- y mantener un sistema retributivo objetivo, proporcional y alineado con la VPT.

Conclusión del eje

El análisis retributivo del ejercicio 2024 confirma que la Fundación dispone de un sistema salarial estructurado, transparente y alineado con la VPT, sin indicios de discriminación por razón de sexo. No obstante, la Auditoría identifica áreas de vigilancia —segregación vertical, concentración de determinados complementos y evolución de factores críticos de la VPT— que requieren seguimiento sistemático durante la vigencia del II Plan.

Este eje consolida un modelo de control retributivo permanente, basado en la actualización anual del Registro Retributivo, la revisión periódica de la estructura organizativa y la monitorización de los factores de valoración que presentan diferencias significativas, incorporando además la actualización extraordinaria prevista con el Registro Retributivo 2025.

9 ACCIONES DEL II PLAN: Descripción, Objetivos, Indicadores

EJE 1 — Transparencia, comunicación interna y visibilidad del Plan de Igualdad (4 acciones)

Acción 1. Espacio digital único del Plan de Igualdad en la intranet

Descripción: Creación de un espacio centralizado en la intranet que incluya el Plan, sus ejes, acciones, documentación relevante, con estructura clara y accesible.

Objetivo general: Mejorar el acceso y la comprensión del Plan.

Objetivo cuantitativo: Garantizar que el 100% de la documentación del Plan esté disponible, accesible y actualizada en el espacio digital.

Indicadores:

- Espacio creado y operativo
- Documentación publicada en el espacio digital

Acción 2. Dashboard anual de ejecución del Plan

Descripción: Publicación anual de un panel visual que muestre el grado de ejecución de cada acción.

Objetivo general: Aumentar la trazabilidad y visibilidad de la ejecución.

Objetivo cuantitativo: Publicar 4 dashboards anuales. (uno por año de vigencia del Plan).

Indicadores:

- N° de dashboards publicados.
- % de acciones con avance actualizado.

Acción 3. Campaña de comunicación 360º sobre igualdad

Descripción: Envíos periódicos, banners, píldoras informativas, vídeos breves y mensajes en el canal institucional que se determine accesible a toda la plantilla, para difundir avances, aclarar conceptos y reforzar la visibilidad del Plan.

Objetivo general: Reducir el “no lo sé” en todas las áreas del diagnóstico.

Objetivo cuantitativo: 2 envíos anuales

Indicadores:

- N° de comunicaciones emitidas.
- N° de materiales elaborados

Acción 4. Canal permanente de comunicación sobre el II Plan de Igualdad

Descripción: Creación de un canal de comunicación mediante un formulario Microsoft Forms, accesible a toda la plantilla a través de una URL publicada en el espacio digital del II Plan de Igualdad. El formulario se habilita exclusivamente para consultas, dudas o comentarios relacionados con el desarrollo, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad, quedando expresamente excluidas cualquier otra cuestión ajena al Plan.

Las consultas enviadas a través del formulario serán recibidas y atendidas por la/s persona/s designada/s por la Comisión de Seguimiento, que gestionará las respuestas de forma individual. El formulario permitirá registrar automáticamente el número de consultas recibidas y facilitará su seguimiento. En aquellas áreas donde se detecte un volumen significativo de consultas, la Comisión podrá organizar sesiones informativas presenciales para reforzar la comunicación.

Objetivo general: Facilitar un canal accesible y seguro para la participación de la plantilla en el desarrollo del II Plan de Igualdad.

Objetivo cuantitativo: Mantener el canal operativo durante toda la vigencia del Plan y registro del número de consultas.

Indicadores:

- Canal creado y operativo.
- N° de consultas registradas
- N° de áreas que solicitan sesión presencial.
- N° de sesiones presenciales realizadas (si procede).

EJE 2 — Claridad y transparencia en procesos de selección internos, desarrollo profesional y retribución–(3 acciones)

Acción 5 — Mayor visibilidad en los procesos de selección interna y en la claridad en sus criterios

Descripción: Generalizar la difusión de los procesos de selección interna, incluyendo: requisitos del puesto, matriz de valoración, ponderaciones, fases del proceso, composición de las comisiones, etc.,

Objetivo general: Aumentar la transparencia y comprensión de los procesos de selección interna.

Objetivo cuantitativo: Garantizar que el 100% de los procesos de selección interna publiquen sus criterios antes de la apertura del plazo de presentación de candidaturas.

Indicadores

- Ningún proceso sin difusión y publicación web
- Ningún proceso sin expresión clara de sus criterios

Acción 6 — Claridad y transparencia en las opciones de desarrollo profesional y en la carrera profesional horizontal

Descripción: Diseño, aprobación y difusión de un Marco de Desarrollo Profesional que ordene y haga accesible toda la información relativa al crecimiento profesional en la Fundación. Este Marco integrará:

- los procedimientos ya aprobados por la Comisión Paritaria en materia de cambio de categoría laboral y promoción interna,
- los requisitos para progresar y las oportunidades formativas vinculadas al desarrollo
- las rutas de carrera posibles dentro de la Fundación
- la instrucción interna de carrera profesional horizontal prevista en el artículo 13 del Convenio Colectivo, garantizando criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.

Este Marco incorporará expresamente el Área 5 del Plan de Actuación de la Auditoría Retributiva, relativo a la carrera profesional horizontal con perspectiva de género, asegurando que los períodos de suspensión del contrato por nacimiento/adopción, las reducciones de jornada por cuidado y otras situaciones protegidas no penalizan la evaluación del desempeño ni la progresión profesional.

Objetivo general: Mejorar la claridad, objetividad y accesibilidad de las oportunidades de desarrollo profesional, garantizando que los procesos de promoción y progresión se perciben como transparentes y libres de sesgos.

Objetivo cuantitativo: Aprobación del Marco de Desarrollo Profesional

Indicadores

- Elaboración de fichas y mapas de puestos orientadas hacia el conocimiento de los recursos existentes, las necesidades latentes y el desarrollo profesional, fomentando la formación y la movilidad interna.
- Aprobación del Marco de Desarrollo Profesional.

Acción 7 — Difusión accesible y comprensible de la política retributiva

Descripción: Publicación de la política retributiva que defina con claridad la estructura salarial, indicando el salario fijo y todos los complementos aplicables, junto con los criterios objetivos para su asignación, revisión y modificación. También debe recoger el alcance de aplicación, los principios de equidad y transparencia, y la forma de controlar que la retribución se ajuste a la normativa y a la organización interna.

Objetivo general: Aumentar la transparencia retributiva y reducir la percepción de opacidad.

Objetivo cuantitativo: Aprobación, publicación y difusión de la política retributiva.

Indicadores

- Política retributiva aprobada, publicada y difundida.

EJE 3 — Conciliación, corresponsabilidad, bienestar laboral, diversidad generacional y confianza en los mecanismos de prevención del acoso –(5 acciones)

Acción 8. Catálogo de medidas de conciliación

Descripción: Elaboración y difusión de un catálogo accesible que recoja todas las medidas de conciliación disponibles, sus requisitos, criterios homogéneos de aplicación y ejemplos prácticos para facilitar su comprensión.

Objetivo general: Garantizar el conocimiento y el acceso equitativo a las medidas de conciliación.

Objetivo cuantitativo: Comunicación al 100% de la plantilla

Indicadores:

- Registro de su difusión

Acción 9. Campañas de corresponsabilidad dirigidas al colectivo masculino

Descripción: Acciones de sensibilización dirigidas específicamente al colectivo masculino para promover un uso equilibrado de permisos, medidas de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados. Esta acción se orienta a corregir la brecha detectada en el diagnóstico, donde el uso de medidas de conciliación es significativamente mayor entre las mujeres.

Objetivo general: Equilibrar el uso de medidas de conciliación entre sexos y fomentar la corresponsabilidad masculina.

Objetivo cuantitativo: Garantizar la comunicación al 100% de la plantilla masculina mediante campañas específicas.

Indicadores:

- Registro de su difusión
- Nº de acciones realizadas.

Acción 10. Versión práctica del Protocolo de acoso y difusión

Descripción: Elaboración y difusión de una versión práctica, visual y guiada del Protocolo de prevención del acoso, que facilite su comprensión y mejore la confianza en los mecanismos de actuación.

Objetivo general: Aumentar el conocimiento práctico del protocolo y la confianza en los mecanismos de prevención y actuación.

Objetivo cuantitativo: Comunicación al 100% de la plantilla

Indicadores:

- Versión práctica elaborada.
- Registro de su difusión

Acción 11. Evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género

Descripción: Realización de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, que analice la carga mental, clima laboral, factores organizativos, condiciones diferenciadas por sexo, impacto de la conciliación y la corresponsabilidad y posibles diferencias en la percepción de trato, apoyo y carga emocional. La evaluación incluirá un informe desagregado por sexo, un análisis comparado y un catálogo de medidas preventivas priorizadas.

Objetivo general: Integrar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral y detectar posibles desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales.

Objetivo cuantitativo: Realizar 1 evaluación completa durante la vigencia del Plan.

Indicadores:

- Informe de evaluación de riesgos psicosociales
- N° de riesgos detectados por sexo
- Catálogo de medidas propuestas
- Registro de su difusión

Acción 12. Programa de diversidad generacional y transferencia de conocimiento

Descripción: Diseño e implantación de un programa de diversidad generacional que responda a la estructura actual de la plantilla mediante tres líneas de actuación:

1. Mentorización clásica (sénior → jóvenes): transferencia de conocimiento técnico, procedimental y cultural.
2. Mentorización inversa (jóvenes → sénior): acompañamiento en digitalización, nuevas herramientas y metodologías.
3. Plan de transferencia de conocimiento ante jubilaciones: identificación de puestos críticos y diseño del relevo.

Objetivo general: Reducir desigualdades derivadas de la edad, mejorar la convivencia intergeneracional y garantizar la continuidad del conocimiento crítico de la Fundación.

Objetivo cuantitativo: 1 proceso de mentorización clásica e inversa por año, más elaboración de un plan estructurado de transferencia y mantenimiento del conocimiento ante jubilaciones previstas

Indicadores:

- N° de procesos de mentorización clásica e inversa realizados
- Registro de participación por tramo de edad
- Plan estructurado de transferencia de conocimiento elaborado

EJE 4 — Igualdad y no discriminación LGTBI (cumplimiento RD 1026/2024) **(3 acciones)**

Acción 13. Fomento del uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la documentación institucional

Descripción: Alineado con el RD 1026/2024: Art. 6, obligación de garantizar un lenguaje institucional inclusivo, esta acción consiste en la elaboración y difusión de una guía breve con pautas de lenguaje inclusivo y no discriminatorio, con ejemplos prácticos aplicados a la documentación institucional (correos, formularios, convocatorias, procedimientos, comunicaciones externas).

Objetivo general: Favorecer el uso habitual y coherente de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.

Objetivo cuantitativo: Difundir la guía al 100% de la plantilla

Indicadores:

- Guía elaborada, aprobada y difundida
- Registro de su difusión

Acción 14. Formación obligatoria en igualdad y no discriminación LGTBI

Descripción: Alineado con el RD 1026/2024: Art. 7 — formación obligatoria para mandos, RRHH y plantilla, esta acción consiste en el Diseño e impartición de formación obligatoria en igualdad LGTBI, diversidad afectivo-sexual, identidad y expresión de género, prevención de conductas LGTBIfóbicas y actuación ante situaciones de riesgo.

Objetivo general: Garantizar que toda la plantilla dispone de conocimientos básicos para prevenir la discriminación LGTBI y actuar adecuadamente ante situaciones de riesgo.

Objetivo cuantitativo: Una acción formativa cada dos años, con participación mínima del 90% en mandos y 60% en plantilla general.

Indicadores:

- % de personas formadas por colectivo.
- N° de ediciones formativas impartidas.

Acción 15. Difusión y recordatorio anual del Protocolo frente a conductas LGTBIfóbicas

Descripción: Alineación RD 1026/2024: Art. 8 — medidas de prevención, sensibilización y actuación frente a conductas LGTBIfóbicas, esta acción consiste en la realización de un recordatorio anual dirigido a toda la plantilla sobre las garantías del Protocolo de acoso en materia LGTBI: conductas protegidas, canales de comunicación, confidencialidad, fases del procedimiento y derechos de las personas afectadas.

Objetivo general: Aumentar el conocimiento y la confianza de la plantilla en los mecanismos de actuación frente a conductas LGTBIfóbicas recogidos en el Protocolo.

Objetivo cuantitativo: Emitir un recordatorio anual y atender todas las consultas recibidas.

Indicadores:

- Evidencia del recordatorio anual emitido.
- Registro de consultas atendidas y de casos activados por el Protocolo

EJE 5 — Igualdad retributiva y medidas derivadas de la Auditoría Retributiva-RD 902/2020- (2 acciones)

Acción 16 — Actualización del análisis retributivo y funcional, con base en el Registro Retributivo 2025

Descripción: Una vez esté cerrado y disponible el Registro Retributivo correspondiente al ejercicio 2025, la Fundación desarrollará una actualización integral del análisis retributivo y funcional, incluyendo una nueva valoración de puestos de trabajo y una revisión detallada de la información salarial disponible. Esta valoración se llevará a cabo aplicando la metodología necesaria para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificando y corrigiendo posibles desigualdades salariales injustificadas. Esta actualización permitirá revisar y completar el diagnóstico inicial, incorporar los datos más recientes y, en su caso, diseñar las medidas correctoras que procedan.

Objetivo general: Asegurar la actualización periódica del análisis retributivo y reforzar la adecuación del II Plan de Igualdad a la situación salarial más reciente.

Objetivo cuantitativo: Disponer de un análisis retributivo actualizado basado en el Registro Retributivo 2025 antes del cierre del primer seguimiento anual del II Plan, acompañada de una nueva VPT

Indicadores:

- Diagnóstico retributivo actualizado y VPT
- N° de medidas correctoras derivadas del diagnóstico incorporadas al seguimiento del Plan.

Acción 17 — Implementación y seguimiento del Plan de Actuación derivado de la Auditoría Retributiva 2024

Descripción: Ejecución y seguimiento anual de las conclusiones de la Auditoría Retributiva 2024, elaborada conforme al Real Decreto 902/2020. La acción se articula en tres tareas operativas, que agrupan cinco sublíneas de actuación, garantizando la igualdad retributiva efectiva, la transparencia salarial y la neutralidad del sistema retributivo.

Objetivo general: Garantizar la aplicación efectiva de las conclusiones de la Auditoría Retributiva 2024 y asegurar la igualdad retributiva real entre mujeres y hombres.

Objetivo cuantitativo: Realizar un seguimiento anual completo de las cinco sublíneas durante los cuatro años de vigencia del II Plan de Igualdad.

TAREA 1 — Monitorización anual mediante el Registro Retributivo y su memoria

- 1. Monitorización anual de brechas retributivas equiparadas
Revisión anual de las brechas salariales equiparadas por sexo, tanto globales como por escala y por concepto retributivo, a partir de los datos generados por el Registro Retributivo y su memoria explicativa.
- 2. Revisión anual de complementos con predominio de un sexo
Análisis anual de los complementos salariales que presentan concentración masculina o femenina, verificando su justificación objetiva y su adecuación a la estructura salarial definida en el Convenio y en la Política Retributiva.
- 3. Revisión anual de la estructura salarial para asegurar su transparencia y neutralidad
Comprobación anual de la coherencia entre la estructura salarial, la valoración de puestos, la naturaleza de los complementos y la neutralidad del sistema retributivo, utilizando la memoria del Registro Retributivo como instrumento principal.

Estas tres sublíneas se ejecutan automáticamente cada año al elaborar el Registro Retributivo anual y su memoria, sin necesidad de procesos adicionales)

TAREA 2 — Revisión anual de la estructura organizativa

- 4. Vigilancia de la segregación vertical y del acceso a puestos de responsabilidad
Revisión anual de la composición por sexo de los puestos de responsabilidad (Gerencia, Dirección Financiera, Dirección IOBA, Direcciones de Área y otras jefaturas), identificando posibles cambios, vacantes o procesos de cobertura que puedan afectar a la segregación vertical. Esta revisión es estadística y estructural, no operativa.

TAREA 3 — Vigilancia anual de los factores críticos de la VPT

- 5. Seguimiento de los factores críticos identificados en la VPT (formación reglada, autonomía y capacidad para plantear soluciones)

Revisión anual de la evolución de los factores críticos señalados en la auditoría (B.1 formación reglada, A.7 autonomía, C.2.4 capacidad para plantear soluciones), verificando si cambios en la plantilla, nuevas incorporaciones o modificaciones organizativas pueden alterar su distribución. Esta vigilancia no implica repetir la VPT cada año. La actualización de la VPT se realizará cuando esté disponible el Registro Retributivo 2025, conforme al compromiso adoptado por la Comisión Negociadora en el Acta de Constitución del 5 de mayo de 2026, y posteriormente cada 4 años, coincidiendo con la renovación del Plan de Igualdad, o cuando existan cambios estructurales relevantes en la organización que lo justifiquen.

Indicadores:

- Registros retributivos anuales, memoria
- VPT respecto al 2025 y a la finalización o renovación del II Plan
- Estudio de brechas equiparadas por escala y concepto.
- Evolución de la composición por sexo en puestos de responsabilidad.

10 MEDIOS Y RECURSOS

La adecuada implantación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de la Fundación Universidad de Valladolid requiere garantizar la disponibilidad de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y presupuestarios necesarios para el cumplimiento efectivo de las acciones previstas.

10.1 Recursos humanos

Para la ejecución del Plan se contará con:

- La Comisión de Igualdad, como órgano responsable de la supervisión, seguimiento y evaluación del Plan, así como de la coordinación entre áreas.
- El Área de Personas, que asumirá la gestión técnica del Plan, la elaboración de informes, la coordinación de acciones formativas, la actualización documental y la interlocución con REGCON.
- Las Direcciones y responsables de área, que deberán integrar las medidas del Plan en su funcionamiento ordinario, facilitar la información necesaria y garantizar la aplicación homogénea de los criterios establecidos.
- El personal de la Fundación, cuya participación será esencial en las acciones de sensibilización, formación, comunicación y mejora continua.

Cuando sea necesario, la Fundación podrá contar con apoyo externo especializado (consultoría, formación, auditoría retributiva, evaluación de riesgos psicosociales, etc.) para asegurar el cumplimiento de las obligaciones normativas y la calidad técnica de los procesos.

10.2 Recursos materiales y tecnológicos

La Fundación pondrá a disposición del Plan:

- Infraestructuras y espacios para reuniones, sesiones formativas, entrevistas y actividades vinculadas al desarrollo del Plan.
- Herramientas tecnológicas corporativas (intranet, Teams, correo electrónico, gestor documental, aplicaciones de RR. HH.) para garantizar la trazabilidad, difusión y accesibilidad de la información.

- Sistemas de registro y análisis de datos, necesarios para el seguimiento de indicadores, la auditoría retributiva, la monitorización de brechas y la elaboración de informes periódicos.

Asimismo, se promoverá la mejora continua de los sistemas de información para facilitar la explotación de datos desagregados por sexo y la automatización de indicadores clave.

10.3 Recursos económicos

La Fundación se compromete a disponer de una partida presupuestaria que sea necesaria destinar a financiar el coste de:

- Acciones formativas en igualdad, prevención del acoso, corresponsabilidad y LGTBI.
- Desarrollo y actualización de herramientas tecnológicas vinculadas al seguimiento del Plan.
- Ejecución de la auditoría retributiva y otras obligaciones derivadas del RD 902/2020 y RD 901/2020.
- Contratación de servicios externos cuando resulte necesario para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan.

La dotación presupuestaria podrá ser modificada a petición de la Comisión de Seguimiento, que podrá proponer ajustes en función de las necesidades detectadas en el seguimiento del Plan.

10.4 Garantía de disponibilidad

La Fundación se compromete a asegurar que los recursos humanos, materiales, tecnológicos y económicos necesarios para la ejecución del II Plan de Igualdad estén disponibles durante toda su vigencia, garantizando así la viabilidad, continuidad y eficacia de las medidas previstas.

11 CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

La implantación del II Plan de Igualdad se concibe como un proceso progresivo, continuo y sostenido durante todo el periodo de vigencia del Plan. Dado el carácter transversal de los cinco ejes estratégicos —visibilidad y comunicación interna; claridad y transparencia en los procesos de selección, desarrollo profesional y retribución; conciliación y corresponsabilidad; igualdad y no discriminación LGTBI; e igualdad retributiva derivada de la Auditoría Retributiva—, todas las acciones previstas comparten un mismo enfoque: iniciar su desarrollo desde el primer año y mantener su ejecución, seguimiento y mejora continua durante los cuatro años de vigencia del Plan.

En consecuencia, el calendario de implantación se articula conforme a los siguientes principios:

a) Inicio simultáneo de las acciones en el primer año

Todas las acciones contempladas en los cinco ejes comenzarán a desarrollarse desde el primer año de vigencia del II Plan. Este enfoque permite:

- establecer desde el inicio una base sólida de comunicación, transparencia y trazabilidad;
- activar los mecanismos de mejora en selección, desarrollo profesional, conciliación y retribución;
- garantizar el cumplimiento temprano de las obligaciones derivadas del RD 1026/2024 (igualdad LGTBI) y del RD 902/2020 (igualdad retributiva);

- reducir desde el primer año las brechas de percepción detectadas en el diagnóstico.

b) Desarrollo progresivo y consolidación durante los cuatro años

Tras su puesta en marcha inicial, cada acción continuará desarrollándose, ampliándose o consolidándose durante los cuatro años de vigencia del Plan. Este desarrollo progresivo permitirá:

- adaptar las medidas a los resultados de los seguimientos anuales,
- incorporar mejoras derivadas de la experiencia práctica,
- ajustar los indicadores y objetivos en función de la evolución real,
- garantizar la sostenibilidad y continuidad de las actuaciones.

c) Revisión y seguimiento anual

Cada año, la Comisión de Seguimiento:

- evaluará el grado de avance de todas las acciones,
- revisará los indicadores asociados,
- propondrá ajustes o refuerzos cuando sea necesario,
- incorporará los resultados de la Auditoría Retributiva actualizada y del Registro Retributivo anual,
- verificará el cumplimiento de las obligaciones normativas vigentes.

d) Flexibilidad para incorporar mejoras o nuevas necesidades

El calendario mantiene un enfoque flexible que permite:

- incorporar nuevas acciones si se detectan necesidades emergentes,
- reforzar aquellas medidas que requieran mayor impacto,
- adaptar el ritmo de ejecución a los recursos disponibles sin comprometer los objetivos del Plan.

e) Coherencia con los objetivos transversales del Plan

La planificación temporal se alinea con los objetivos comunes a todos los ejes:

- aumentar la visibilidad y comprensión del Plan,
- mejorar la comunicación interna,
- reforzar la claridad procedimental y la trazabilidad de los procesos,
- reducir las brechas de percepción entre mujeres y hombres,
- garantizar la igualdad retributiva y el cumplimiento normativo,
- fortalecer la confianza en los mecanismos de prevención del acoso,
- asegurar la igualdad y no discriminación LGTBI.

Síntesis operativa del calendario

- **Año 1:** Inicio de todas las acciones, creación de estructuras, espacios, materiales y primeras campañas; puesta en marcha de los mecanismos de transparencia, comunicación y trazabilidad; actualización de la Auditoría Retributiva con datos 2025.
- **Años 2, 3 y 4:** Desarrollo, consolidación, ampliación y mejora continua de todas las acciones; seguimiento anual; incorporación de ajustes derivados de los indicadores y de la experiencia práctica.
- **Año 4:** Preparación del informe final de evaluación del II Plan y bases para el II Plan de Igualdad.

12 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad constituye un mecanismo estructural de mejora continua, orientado a garantizar la trazabilidad, la transparencia y la eficacia de todas las acciones previstas. Su finalidad es asegurar que el Plan evoluciona de forma coherente con los objetivos estratégicos definidos —visibilidad, comunicación interna, claridad procedimental, conciliación, corresponsabilidad, igualdad retributiva y confianza en los mecanismos de prevención del acoso— y que su implantación se ajusta a las necesidades reales de la Fundación.

12.1 Principios del sistema de seguimiento

El seguimiento y la evaluación se basan en los siguientes principios:

- **Transparencia:** toda la información relevante sobre el grado de avance del Plan será accesible para la Comisión de Seguimiento y, en su versión agregada, para la plantilla.
- **Trazabilidad:** cada acción contará con indicadores específicos que permitirán medir su evolución y resultados.
- **Periodicidad y continuidad:** el seguimiento será anual, con posibilidad de revisiones adicionales cuando la Comisión lo considere necesario.
- **Mejora continua:** los resultados del seguimiento servirán para introducir ajustes, reforzar medidas o rediseñar actuaciones cuando sea necesario.
- **Participación:** todas las áreas implicadas deberán colaborar activamente aportando información, evidencias y propuestas de mejora.
- **Enfoque de género:** la evaluación incorporará sistemáticamente la perspectiva de género en el análisis de resultados, impactos y percepciones.

12.2 Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye en la misma fecha de aprobación del II Plan de Igualdad y asume sus funciones desde ese momento. Su composición mantiene la participación equilibrada entre la representación de la Fundación y la representación de las personas trabajadoras, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Funciones de la Comisión

- a) Supervisar el desarrollo del Plan, verificando el grado de avance de las acciones y el cumplimiento de los objetivos.
- b) Revisar y validar los procedimientos de seguimiento, evaluación, modificación y solución de conflictos asociados al Plan.
- c) Analizar los informes anuales de seguimiento, identificando avances, dificultades, desviaciones y necesidades de ajuste.
- d) Impulsar las modificaciones necesarias por circunstancias sobrevenidas, cambios normativos o necesidades detectadas.
- e) Emitir una evaluación intermedia y una evaluación final, que servirán de base para el diagnóstico del siguiente Plan de Igualdad.
- f) Velar por la correcta difusión interna de los avances del Plan, en coherencia con el Eje 1 de transparencia y comunicación.
- g) Registrar el Plan y sus actualizaciones conforme a la normativa vigente.

12.3 Procedimiento de seguimiento

Cada acción del Plan cuenta con indicadores específicos que permiten medir su grado de ejecución, impacto y nivel de cumplimiento. Para ello:

- El área o áreas responsables de cada acción informarán a la Comisión de los siguientes puntos:
 - grado de avance de la acción,
 - evidencias documentales,
 - indicadores actualizados,
 - dificultades encontradas,
 - propuestas de mejora,
 - previsión de finalización o continuidad.
- En caso de desviaciones significativas respecto a los objetivos previstos, el informe deberá incluir una justificación motivada y, en su caso, una propuesta de reprogramación o ajuste.
- La Comisión podrá solicitar información adicional cuando lo considere necesario para garantizar la trazabilidad del proceso.

12.4 Evaluación intermedia y final

Además del seguimiento anual, se realizarán:

- Una evaluación intermedia, que permitirá valorar el grado de avance global del Plan, identificar tendencias y ajustar las acciones para los años restantes.
- Una evaluación final, que recogerá:
 - el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos,
 - el impacto real de las acciones,
 - la evolución de los indicadores,
 - los cambios producidos en la cultura organizativa,
 - y las recomendaciones para el siguiente Plan de Igualdad.

Ambas evaluaciones serán aprobadas por la Comisión y difundidas internamente en formato accesible.

12.5 Responsables de seguimiento en cada área

En su caso, cada Área/Unidad implicada en la implantación del Plan designará una persona responsable de seguimiento, que actuará como enlace operativo con la Comisión. Sus funciones serán:

- coordinar la ejecución de las acciones asignadas a su área,
- recopilar y remitir la información necesaria para los informes anuales,
- detectar necesidades o incidencias,
- y proponer mejoras o ajustes.

12.6 Integración con el calendario de implantación

El sistema de seguimiento se articula de forma coherente con el calendario del Plan: todas las acciones se inician en el primer año de vigencia del II Plan y continúan su desarrollo durante los cuatro años siguientes, con un seguimiento anual que permitirá evaluar su avance, impacto y adecuación a los objetivos estratégicos.

13 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El II Plan de Igualdad es un instrumento vivo y dinámico, sujeto a revisión y actualización durante toda su vigencia para garantizar su adecuación a la realidad organizativa, a la normativa vigente y a las necesidades detectadas en el seguimiento anual. El procedimiento de modificación y resolución de discrepancias se articula de forma transparente, participada y conforme a los principios de negociación colectiva establecidos en el RD 901/2020.

13.1 Procedimiento de modificación del Plan

La modificación del Plan podrá iniciarse en cualquier momento de su vigencia cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen o exijan. El procedimiento consta de dos fases: activación y modificación.

a) Activación del procedimiento de modificación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá acordar la apertura del procedimiento de modificación cuando concorra alguna de las siguientes causas:

1. Actualización normativa Cuando se produzcan cambios legislativos o reglamentarios que afecten al contenido, alcance o requisitos del Plan de Igualdad (por ejemplo, modificaciones derivadas del RD 901/2020, RD 902/2020, RD 1026/2024 u otras normas aplicables).
2. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Cuando la Inspección determine la necesidad de adaptar el Plan o declare la insuficiencia de alguna de sus medidas.
3. Cambios organizativos relevantes Incluyendo, entre otros:
 - modificaciones sustanciales de plantilla,
 - cambios en la estructura organizativa,
 - alteraciones en los sistemas retributivos,
 - cambios en los métodos de trabajo,
 - procesos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Fundación.
4. Resoluciones judiciales Cuando exista una sentencia que declare discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales.
5. Resultados del seguimiento anual Cuando los informes de seguimiento identifiquen desviaciones significativas, dificultades de implantación, medidas ineficaces o la necesidad de reforzar, sustituir o reorientar acciones.
6. Elaboración del siguiente Plan de Igualdad En los seis meses previos a la finalización de la vigencia del Plan, se iniciará la revisión del mismo y la elaboración del diagnóstico actualizado para el siguiente Plan, sin posibilidad de prórroga automática.
7. Cualquier otra causa justificada Propuesta por la Comisión de Seguimiento y Evaluación cuando existan motivos razonados que aconsejen la modificación.

b) Ejecución de la modificación

Una vez activado el procedimiento, la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- analizará la causa que motiva la modificación,
- determinará el alcance de los cambios necesarios,

- actualizará, cuando proceda, el diagnóstico, los indicadores o las acciones afectadas,
- negociará las modificaciones con la representación de las personas trabajadoras,
- aprobará la versión actualizada del Plan,
- y procederá a su registro en REGCON cuando sea obligatorio.

Las modificaciones podrán consistir en añadir, reorientar, reforzar, corregir, sustituir o suprimir acciones, siempre con el objetivo de garantizar la eficacia del Plan y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

13.2 Procedimiento de resolución de discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir en relación con:

- la interpretación del Plan,
- la aplicación de sus medidas,
- el seguimiento y evaluación,
- o los procesos de modificación,

se resolverán mediante un procedimiento de negociación en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en base a los siguientes Principios del procedimiento:

- Diálogo y buena fe entre las partes.
- Participación paritaria entre la representación de la Fundación y la de las personas trabajadoras.
- Búsqueda de acuerdos consensuados.
- Posibilidad de asistencia de asesores externos, con funciones exclusivamente técnicas o consultivas (no arbitrales ni mediadoras).
- Compromiso de respeto y cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación o solución extrajudicial de conflictos previstos en la normativa aplicable o en los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales vigentes.

13.3 Garantía de trazabilidad

Para asegurar la trazabilidad completa del II Plan de Igualdad y de todas las actuaciones derivadas del mismo, todas las modificaciones, acuerdos, discrepancias y resoluciones adoptadas en el marco de este procedimiento deberán:

- quedar reflejadas en su correspondiente acta, firmada por las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.
- incorporarse al expediente del Plan, garantizando su conservación y disponibilidad para auditorías internas y externas;
- y, cuando proceda, comunicarse a la plantilla y registrarse en REGCON, conforme a lo previsto en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 713/2010.

13.4 Finalidad del procedimiento

El procedimiento de modificación y resolución de discrepancias garantiza:

- la actualización permanente del Plan,
- la seguridad jurídica de las medidas,
- la participación equilibrada de todas las partes,
- la coherencia con los resultados del seguimiento anual,
- y la adaptación del Plan a la evolución real de la Fundación.

14 REGISTRO DEL PLAN

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, la Fundación procederá a su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. La inscripción del Plan constituye un requisito obligatorio para su plena eficacia y garantiza su publicidad, trazabilidad y validez jurídica.

14.1 Plazo y responsabilidad de la inscripción

En un plazo máximo de quince días naturales desde la aprobación del Plan, y una vez designada y autorizada formalmente la persona responsable de realizar la inscripción en REGCON, dicha persona actuará en nombre de la Comisión conforme al acuerdo expreso recogido en el acta de aprobación del Plan (**Anexo IV.2**). La inscripción del Plan se efectuará exclusivamente por medios electrónicos a través de la plataforma REGCON.

14.2 Documentación obligatoria a presentar

La solicitud de inscripción irá acompañada de la siguiente documentación, conforme a la normativa vigente:

1. Actas firmadas de:
 - constitución de la Comisión Negociadora,
 - aprobación del II Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de las partes y la acreditación de su legitimación.
2. Plan de Igualdad en formato PDF firmado por todas las partes.
3. Plan de Igualdad en formato editable (Word), en versión limpia, sin firmas, sin logos, sin encabezados ni pies de página, conforme a los requisitos técnicos de REGCON.
4. Los anexos del Plan se presentarán en formato PDF, conforme a los requisitos técnicos de REGCON.
5. Autorización expresa de la Comisión a la persona designada para realizar la inscripción.
6. Datos estadísticos oficiales, que se cumplimentarán en el formulario telemático de REGCON conforme al Anexo 2.V del RD 713/2010.

14.3 Confirmación de la inscripción y archivo documental

Una vez completado el proceso, la persona designada:

- remitirá a la Comisión copia del acuse de recibo emitido por REGCON,
- informará del estado de tramitación hasta su resolución,
- y custodiará la documentación presentada en el expediente del Plan.

14.4 Actualizaciones y modificaciones

Cualquier modificación del Plan aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá ser igualmente registrada en REGCON, siguiendo el mismo procedimiento y aportando la documentación correspondiente.

15 ANEXOS Y DOCUMENTACION A REGISTRAR

Documentación obligatoria

- anexo IV.1 – Acta de Constitución
- anexo IV.2 –Acta de Aprobación
- Delegación de la Comisión Negociadora para la presentación en REGCON
- Texto íntegro del II Plan de Igualdad acordado y firmado
- Texto del II Plan de Igualdad en versión editable y sin firmas para su publicidad

Documentación complementaria

- Anexo I – Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad (2022–2025)
- Anexo II –Introducción Diagnostico II Plan de Igualdad
- anexo III.1 –Encuesta valoración y propuestas – diagnóstico II plan de igualdad
- anexo III.2 –Resultados cuantitativos gráficos
- Anexo IV.3 –Acta Intermedia
- Anexo V.1 – Registro Retributivo 2024 y Memoria
- Anexo V.2 –Valoración de Puestos de Trabajo 2024
- Anexo V.3 –Informe Auditoría Retributiva
- Anexo V.4 –Protocolo Consulta Registro Retributivo
- Anexo VI-Datos Plantilla a 31-12-24
- Anexo VII- Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral

Normativa	Este documento tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de original (art. 27 Ley 39/2015).	Estado	Fecha y hora	
Firmado por	Amaya Gaisan Torre	Firmado	21/07/2026 14:25:45	
	Yolanda Calvo Conde - Directora Área Personas Fundación Uva	Firmado	21/07/2026 14:13:40	
	Eva Revilla Villafañe	Firmado	21/07/2026 14:06:24	
	Jose Antonio Masa Santamaria	Firmado	21/07/2026 14:03:38	
	Francisco Javier Zaloña Saldaña - Gerente Fundación Uva	Firmado	21/07/2026 14:03:11	
URL de verificación	https://sede.uva.es/validador-documentos?code=6F3gggcecgjq0%2Bq7hpIf2ycA%3D%3D			