



Igualdad, Diversidad y la inclusión

Informe

2025-2030

CONTENIDO

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN DE JOSEP FABRA

EL PROPÓSITO DE ESTE INFORME

NUESTRA CULTURA Y NUESTROS VALORES

EQUIPO

PERFIL DE NUESTRO PERSONAL

NUESTRO PERFIL Y ANÁLISIS DEL ESTUDIANTE

NUESTRA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

REFLEXIONANDO SOBRE NUESTRAS ACCIONES DE 2022

LO MÁS DESTACADO DEL 25/30

AÑO UNO DE NUESTRO PLAN DE ACCIÓN PARA 2025 – 30

Bienvenida de JOSEP FABRA

Bienvenidos al Informe de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2025-2030. Me complace compartir con ustedes nuestro progreso, algunos de nuestros casos de éxito y nuestros ambiciosos planes para el futuro.

Durante el último año, establecimos un comité directivo de Educación, Desarrollo e Innovación, que lideró el desarrollo de nuestro plan de acción. Queremos que la Universidad Dō sea un excelente lugar para trabajar y estudiar, por lo que nuestros ambiciosos planes abarcan tanto al personal como al alumnado. En las páginas de este informe, podrán ver el trabajo que estamos realizando para construir un grupo universitario inclusivo para estudiantes, personal y visitantes. Actualmente operamos como siete colegios, distribuidos en 15 sedes, y hemos dedicado gran parte del último año a consolidar nuestra práctica y a plantearnos retos de cara al futuro.

En este informe, hemos incluido el plan de acción 25/30, donde podrá consultar nuestras acciones, como la actualización de nuestra formación en igualdad para todo el personal, el trabajo para garantizar la igualdad de acceso para el personal y el alumnado con discapacidad en todas las sedes y un programa para fortalecer nuestras redes de personal, entre otros planes. También encontrará nuestras cifras sobre la brecha salarial de género, que ahora presentamos como grupo fusionado por primera vez.

Siempre hemos estado comprometidos a cambiar vidas a través del aprendizaje y reconocemos que garantizar que nuestros lugares de trabajo y estudio sean verdaderamente inclusivos es clave para lograr esta ambición.

Espero que disfrutes leyendo este informe.

JOSEP FABRA

Director ejecutivo

Nuestra intención estratégica

Somos una empresa de personas, realizada por personas y para personas.

Como parte del plan estratégico 25-30, establecimos una serie de promesas. Estas se incluyen en este informe. Nuestros valores y promesas estratégicas están interconectados y alineados en este informe y en nuestro plan de acción integral, lo que refleja nuestro compromiso con la excelencia, la inclusión y la sostenibilidad en el grupo. Nuestro compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión se refleja en todo lo que hacemos: nuestro entorno, nuestra cultura, nuestros servicios, nuestras instalaciones y en nuestras prácticas de enseñanza, aprendizaje, evaluación y apoyo.

Nuestras promesas	Lo haremos mediante
Inspirar a todos nuestros estudiantes a crecer en confianza y mejorar sus habilidades de vida, trabajo y aprendizaje.	Crear una cultura donde todos se sientan valorados, respetados y con un verdadero sentido de pertenencia y desafiar activamente todas las formas de comportamiento discriminatorio y de acoso, reconociendo y celebrando la diversidad.
Ofreciendo enseñanza, aprendizaje, apoyo y experiencias de estudiantes/clientes excepcionales	Participaremos y nos comprometeremos con los estándares y marcos nacionales.
Ofreciendo una gama innovadora y enriquecedora de cursos y servicios que satisfacen las necesidades de nuestras comunidades locales, regionales, nacionales, internacionales y de empleadores.	Monitorear periódicamente nuestros datos clave sobre estudiantes y personal, y diversificar nuestra fuerza laboral
Trabajando con nuestros empleadores y comunidades para aumentar la prosperidad económica y mejorar nuestro impacto social.	Construir relaciones sólidas y duraderas dentro de nuestras comunidades que ejemplifiquen la inclusión y reflejen la diversidad de las áreas a las que servimos.
Ofrecer a nuestra gente un lugar de trabajo estimulante y gratificante y ofrecer un desarrollo profesional relevante para todos.	Nuestros programas de desarrollo garantizan una cultura inclusiva, que abarca diversas perspectivas y orígenes.
Proporcionar un entorno inclusivo donde el personal y los estudiantes puedan celebrar la diferencia y la diversidad.	Adoptar una postura visible en materia de EDI. Demostrar liderazgo y responsabilidad en la implementación de nuestro plan EDI de forma colaborativa como organización.
Conservar y mejorar los recursos naturales y reducir nuestra huella de carbono para alcanzar cero emisiones netas para 2050	Esto incluye implementar iniciativas que prioricen la justicia ambiental, reconociendo la interseccionalidad de las cuestiones sociales y ambientales y garantizando un acceso equitativo a los beneficios de nuestros esfuerzos de sostenibilidad para todos los miembros de nuestra comunidad.

El propósito de este informe es:

- Proporcionar detalles sobre los entregables clave establecidos en la Estrategia de personal de la universidad para EDI
- Demostrar nuestra declaración de compromiso
- Compartir información sobre el perfil de nuestras organizaciones
- Presentar nuestros planes y nuestros avances en relación a la Igualdad, Diversidad, Inclusión y sentido de pertenencia.
- Demostrar cómo cumplimos nuestros objetivos bajo la Ley de Igualdad.

NUESTRA CULTURA Y NUESTROS VALORES

Universidad dō está firmemente comprometido a garantizar la promoción de la igualdad de oportunidades y se esfuerza por ir más allá de los requisitos legislativos, con el objetivo de ser reconocido como líder en igualdad, diversidad e inclusión (EDI).

Nuestro compromiso se refleja en nuestros valores y nuestro plan de acción tiene como objetivo crear un ambiente positivo e inclusivo para todo el personal y los estudiantes.

Este informe presenta la posición y los objetivos del grupo como parte de nuestra estrategia de Personas, además de analizar los resultados y los datos del perfil de nuestro personal y estudiantes. Más importante aún, este informe destaca la importancia que el grupo otorga al servicio y la celebración de nuestros estudiantes y del conjunto de la comunidad.

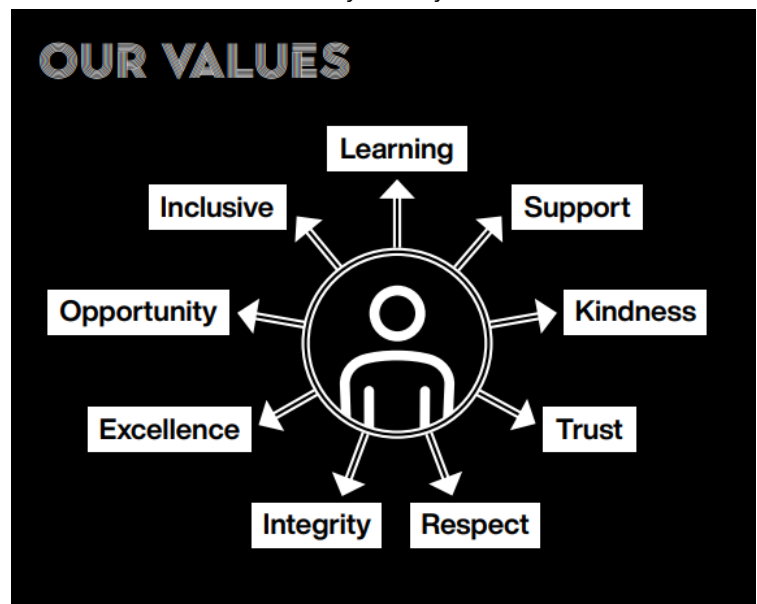
comunidad y ser un gran lugar para trabajar, aprender y progresar.

El Equipo de Igualdad, Diversidad e Inclusión

Para lograr nuestro plan de acción, hemos creado el Equipo de Igualdad, Diversidad e Inclusión, que supervisa tres grupos de trabajo de interés especial centrados en

- Estudiantes
- Personal
- Medio ambiente y recursos.

Estos grupos de trabajo son cruciales para avanzar en nuestras iniciativas estratégicas y operativas delineadas en el plan de acción para crear conciencia.

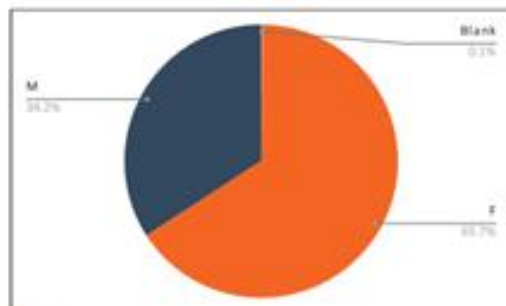


Gobernancia

El Director Ejecutivo del grupo es el responsable designado de igualdad, diversidad e inclusión (EDI). Nuestro equipo de EDI está presidido por el Director Ejecutivo y está compuesto por directivos y personal clave del colegio.

Este equipo EDI se reúne trimestralmente para garantizar que el colegio siga cumpliendo con sus obligaciones legales según la Ley de Igualdad de 2010, así como para supervisar el progreso de los grupos hacia su plan de acción.

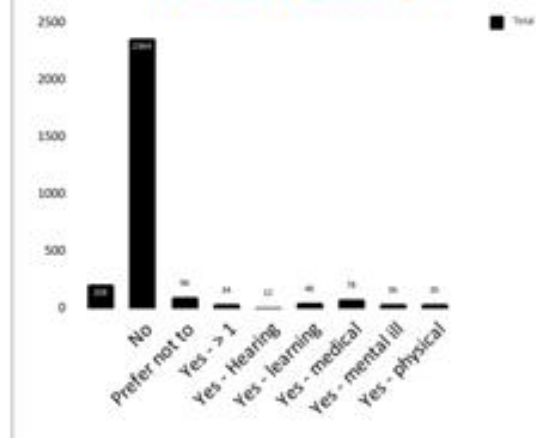
Legal Gender



Age

0 > 30	525
31 > 50	1072
51 > 70	1212
71 +	56

Disclosed Disability



Ethnicity

Ethnicity	Headcount	Percentage
Any other	83	2.85%
Any other - Arab	21	0.72%
Asian/Asian British - any other	3	0.10%
Asian/Asian British - Bangladeshi	18	0.62%
Asian/Asian British - Indian	11	0.38%
Asian/Asian British - Pakistani	15	0.52%
Black/Black British - African	9	0.31%
Black/Black British - any other	17	0.58%
Black/Black British - Caribbean	1	0.03%
Chinese	7	0.24%
Mixed - any other	10	0.34%
Mixed - White and Asian	20	0.69%
Mixed - White and Black African	9	0.31%
Mixed - White and Black Caribbean	7	0.24%
Not known	13	0.45%
Prefer not to say	71	2.44%
White - any other	46	1.58%
White - British	123	4.23%
White - Irish	2357	81.02%
White - Other European	34	1.17%
Grand Total	2909	100.00%

Religion

Religion	Headcount	% of Total
Atheist	1274	43.80%
Buddhism	75	2.58%
Christianity	11	0.38%
Hinduism	612	21.04%
Islam	4	0.14%
Judaism	3	0.10%
Muslim	6	0.21%
No Religion	16	0.55%
Other - Please Specify	606	20.83%
Prefer not to say	41	1.41%
Roman Catholic	223	7.67%
Sikhism	37	1.27%
Grand Total	1	0.03%
Grand Total	2909	100.00%

Sexuality

Sexuality	Headcount	% of Headcount
Asexual	1249	42.94%
Bisexual	4	0.14%
Gay man	47	1.62%
Heterosexual	24	0.83%
Lesbian	1333	45.82%
Prefer not to say	28	0.96%
Grand Total	224	7.70%
Grand Total	2909	100.00%

Nuestro perfil del personal

Temas clave para Informar nuestra acción plan

- Aumentar diversidad: 81% de El personal se identifica como británico blanco

- Apoyo inclusión de la discapacidad: 8% del personal identificándose como tener una discapacidad

- Cultivar el género Equilibrio: 65% de la plantilla son mujeres

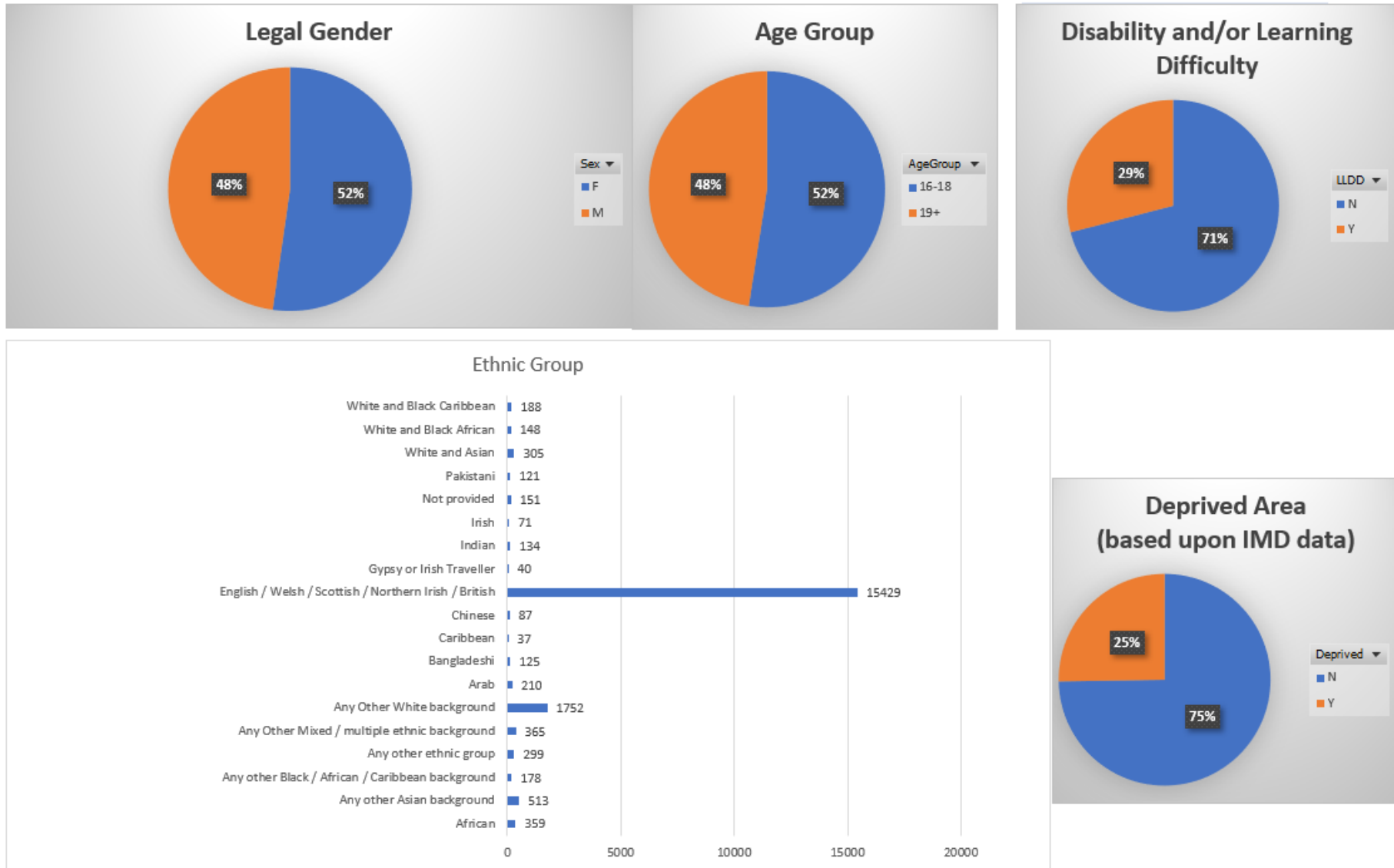
- Promover una sociedad inclusiva con respecto a la edad

Lugar de trabajo: promedio edad de 46 años

- Un más personal significativo perfil (Sexualidad y Religión 42% datos faltantes)

Garantizar que nuestros datos sean precisos y reflejen al personal, y que sean comparables y estén alineados con nuestros clientes y la comunidad local se abordará como parte de la estrategia de personal más amplia para el grupo.

Datos de los estudiantes



Análisis

Diversidad étnica:

Personal: 81% estudiantes británicos blancos:

75% estudiantes británicos blancos

El alumnado es ligeramente más diverso étnicamente que el personal. Sin embargo, tanto el personal como el alumnado siguen teniendo una mayoría significativa que se identifica como británicos blancos. Se deben realizar esfuerzos para aumentar la representación de otros orígenes étnicos y promover un entorno más inclusivo.

Equilibrio de género:

Personal: 65% mujeres

Estudiantes: 52% mujeres

Si bien el personal demuestra un mayor porcentaje de representación femenina, aún hay margen de mejora para lograr el equilibrio de género tanto en el personal como en la población estudiantil.

Inclusión de discapacidades:

Personal: 8% declaró discapacidad

Estudiantes: 29% declaró discapacidad

El alumnado muestra un porcentaje significativamente mayor de personas que declaran tener una discapacidad en comparación con el personal. Mejorar la accesibilidad y crear un entorno inclusivo para las personas con discapacidad, así como capacitar al personal sobre la concienciación de la discapacidad para apoyar a nuestro alumnado.

Informe sobre la brecha salarial de género del CCG 2023

Este informe establece la brecha salarial de género del CCG calculada con una "fecha de captura" del 31 de marzo de 2025.

El requisito de informar sobre la brecha salarial de género entró en vigor en abril de 2017. El Grupo ha cumplido con este requisito desde entonces. El grupo con ANGLOS ACADEMI el 1 de Mayo de 2025, por lo que este es el primer informe que incluye al personal de las 15 facultades.

Salario medio

La brecha salarial de género media es la diferencia entre el salario bruto medio por hora (promedio) de los empleados masculinos y femeninos considerados como un solo grupo.

La diferencia porcentual del salario medio del Grupo es del 9,24 %, basándose en una tarifa horaria media de 15,38 £ para las mujeres y una tarifa horaria media de 16,94 £ para los hombres.

Salario medio

La brecha salarial de género media es la diferencia entre el salario bruto por hora medio (mediano) de los empleados masculinos y femeninos considerados como un solo grupo.

La diferencia porcentual del salario medio del Grupo es del 16,3%, basada en una tasa horaria media de £13,72 para las mujeres y una tasa horaria media de £16,39 para los hombres.

Análisis

En 2025, la media y la mediana de los resultados de las facultades aumentaron significativamente. Esto se debió, en gran medida, al cambio de una directora ejecutiva a un hombre, así como a la salida de otras mujeres de alto nivel de la organización.

Los datos de 2025 fueron muy diferentes, debido principalmente a una distribución más equitativa y proporcional entre hombres y mujeres en la organización. Como muestran los datos de 2025, esto ha tenido un impacto positivo en los resultados generales de la universidad en el grupo ahora fusionado, que ha visto cómo la brecha salarial se ha reducido de nuevo.

Según la Oficina de Estadísticas Nacionales (ONS), el promedio nacional para la **significar** La brecha salarial de género en 2025 fue del 7,7 %, con una tendencia a la baja en los últimos tres años. Esta tendencia ha sido más pronunciada en el sector profesional privado, y existen datos positivos en todo el Reino Unido. El sureste sigue siendo la región con las diferencias salariales de género más pronunciadas, con más empleadores del sector público con brechas salariales mayores que las organizaciones del sector privado. Según la Oficina Nacional de Estadística, la media en el Reino Unido es de 14,3 en 2025, lo que nos sitúa dos puntos por encima de la media nacional.

En el ámbito de la educación, sin embargo, el nivel nacional **mediana** La figura es **22,2%** Esto convierte a la educación en el tercer sector con mayor brecha salarial (después de la Construcción y las Finanzas). Si bien la universidad se encuentra en una mejor posición que la del Reino Unido en Educación, sigue siendo un área compleja. La ONS afirma que, en la formación profesional, las mujeres ganan un 3,2 % menos que los hombres.

El vínculo entre la brecha salarial de género y la igualdad salarial

Un factor clave de la brecha salarial de género que se observa en el Grupo es la distribución de la plantilla. Como se observa en el gráfico de la Sección 1, un número desproporcionado de mujeres se encuentra en los cuartiles 1 y 2. Los puestos en los dos primeros cuartiles incluyen personal de guardería (los datos incluyen FSCG), auxiliares de aprendizaje y auxiliares administrativos, puestos predominantemente desempeñados por mujeres. La mayoría de los puestos dedicados exclusivamente al período lectivo (que estadísticamente también tienen mayor probabilidad de ser desempeñados por mujeres) también se encuentran en los cuartiles 1 y 2.

La igualdad salarial se refiere a la remuneración que se paga a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Grupo toma medidas para garantizar que nuestro compromiso con la igualdad salarial sea riguroso y sólido:

- El Grupo cuenta con un sistema de 'evaluación de puestos' bien establecido para garantizar que los roles sean que se evalúe de manera justa y que la remuneración sea igual entre hombres y mujeres que realizan un trabajo similar.
- El departamento de RRHH realiza evaluaciones salariales "a ciegas" para el nuevo personal para garantizar que no haya sesgo de género y
- El grupo realiza periódicamente auditorías de igualdad salarial para garantizar la ausencia de desigualdad salarial de género. La próxima auditoría de igualdad salarial está prevista para el verano de 2025, una vez instalado el nuevo sistema de RR. HH.

Planes de acción y dirección futura

- El Grupo está desarrollando planes de personal y estrategias de contratación y retención. Como parte de esto, es necesario considerar la posibilidad de aumentar las opciones de trabajo flexible en los cuartiles superiores, con el fin de animar al personal que ya trabaja de forma flexible a solicitar puestos directivos y garantizar que no haya obstáculos para su progresión.
- Las ferias de empleo recientes han logrado atraer a una mayor variedad de candidatos a puestos de trabajo. Esto debería continuar para garantizar que hombres y mujeres accedan a todos los puestos en todos los niveles.
- La Estrategia de Liderazgo y Gestión del Grupo se lanzará a principios de febrero y su promoción debería alentar al personal a considerar oportunidades de desarrollo gerencial y estar en una mejor posición para solicitar promociones en el futuro.

Tema	Reflexión	Impacto
Desarrollar un único Plan de acción EDI (2025-30)	El plan de acción detallado en este documento tiene como objetivo establecer metas específicas y medibles para un período de tres años, Asegurar la alineación con la misión y los valores generales de la universidad. Durante el último año, nuestro grupo directivo, el equipo EDI, se reúne regularmente. A lo largo del año y la inversión estratégica en un Líder de Bienestar, Inclusión y Compromiso del Personal ha reforzó significativamente nuestra capacidad para avanzar en nuestros objetivos EDI en todo el grupo.	- Comité directivo regular del EDI reseñas y monitores progreso - Nombramiento del responsable de WIE - Plan de acción presentado
Revisar y asegurar consistente inclusivo prácticas	Se creará un grupo de trabajo interfuncional a partir del grupo directivo, que reunirá diversas perspectivas para revisar y Revisar las políticas. Las políticas revisadas incorporarán específicamente lenguaje y prácticas inclusivas.	- Las políticas revisadas incorporarán específicamente un lenguaje inclusivo - Implementando una estrategia de comunicación Para garantizar que todos los empleados estén informados
Revisar y actualizar formación obligatoria módulo	Hemos actualizado y lanzado el nuevo módulo de formación EDI obligatorio accesible en la web Plataforma Skillgate para todo el personal. Para garantizar que la capacitación siga siendo relevante y aborde... Ante problemas emergentes, hemos proporcionado opciones de retroalimentación para los participantes y continuaremos revisando el módulo anualmente.	- Nuevo módulo obligatorio en línea - Retroalimentación de los aprendices para revisar y actualizar - Formación acorde con la cultura
Desarrollar E Modular, D, y yo Entrenamiento	Se diseñarán módulos de capacitación que se adapten a los diversos estilos de aprendizaje del personal. Este año hemos lanzado un Sesión destacada de desarrollo profesional continuo sobre la neurodiversidad de nuestro personal. Queremos apoyar el mes de la historia LGBT+ con diversas actividades de aprendizaje.	Varias sesiones por ejemplo, Inconsciente Sesgo, ser antirracista, racismo institucionalizado y enseñanza de neurología Los estudiantes diversos tienen Se han encontrado con excelentes

	módulos y discapacidad conciencia a medida que relanzamos nuestros ajustes razonables.	retroalimentación de participantes. Un entorno de aprendizaje receptivo
Revisar 'Discapacidad Estado de 'confianza'	Hemos incorporado el esquema de entrevistas garantizadas en todo el grupo y una política de ajuste razonable en todo el grupo para garantizar que nuestros procesos se apliquen de manera consistente.	Ajustes y Se harán mejoras implementado como necesario - Revise nuestra condición de entidad con confianza en la discapacidad líder.
Análisis 2025 Datos del censo	Hemos comenzado este proceso para revisar el perfil de nuestro personal en relación con los datos del censo local, donde nuestro perfil refleja el perfil de la comunidad local.	Nuestro perfil refleja en gran medida la comunidad local. - Los datos de los estudiantes presentados en este informe son: comparador
Esforzarse por lograr algo mayor Consistencia	Nuestro grupo directivo, el equipo EDI, está estableciendo de forma proactiva Criterios de referencia para garantizar una experiencia positiva para el personal, los estudiantes y los visitantes. Para lograrlo, se implementarán sistemáticamente prácticas consistentes en todos los departamentos y ubicaciones.	- Vincula nuestras encuestas y otros comentarios mecanismos para recolectar aportación valiosa un completo Análisis de la retroalimentación sobre nuestro progreso
Personal de apoyo Grupos	planea evaluar y abordar periódicamente las necesidades y preocupaciones únicas de los diferentes grupos de personal, asegurando que sus voces sean escuchadas y sus contribuciones sean valoradas dentro del marco más amplio.	Foco en grupo de neurodiversidad A través de compartir lo vivido experiencias con el personal - Red de personal orgulloso para apoyar a nuestra comunidad eventos del orgullo y educar a través de LGBT+ mes de la historia - Aliados del bienestar para sostener nuestra estrategia de salud mental y bienestar cuenta



Japanese partners KUAS got involved in problem solving and fun activities and met students from around the world studying on our Summer School.



Se han reclutado mentores para Nuestros estudiantes de R&AS recibirán apoyo al estudio

REFLEJOS DE NUESTRO COMUNIDAD 2022/23



The BAME Student Committee feeds into the wider Student Voice structure and will represent on the Student Executive Committee.

Accessibility enhancements such as:

- Door closers with touch pads
- Wide access doors in student common rooms
- Installation of access ramps
- Addition of door guards
- Visual markers in key areas to assist individuals with visual impairments.



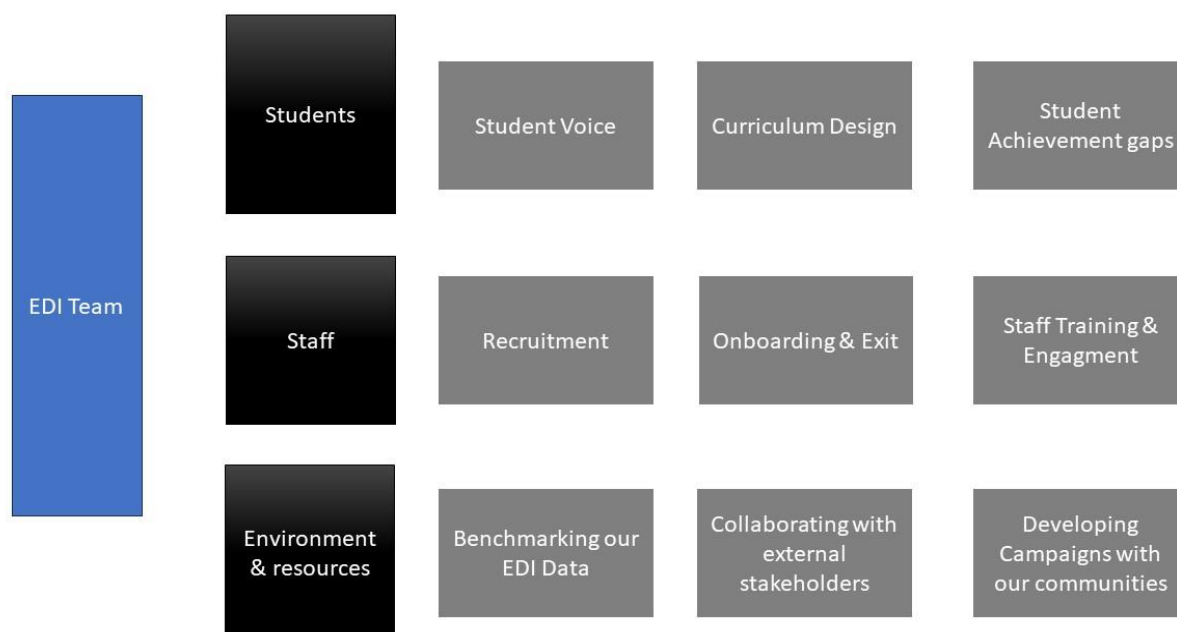
Plan de acción del personal

El siguiente plan de acción de EDI es una hoja de ruta para nuestro primer año de la implementación trienal de nuestra Estrategia de Personas, pero nuestra

El compromiso de crear un entorno más equitativo e inclusivo se extenderá más allá de este plazo. Nuestro objetivo es construir una comunidad universitaria donde cada individuo sea valorado, celebrado y apoyado, y donde todos puedan prosperar sin importar su origen, raza o identidad. Seguiremos monitoreando nuestro progreso y publicándolo.



Nuestro Plan de Acción 2025-2030



3 Areas of focus: Ability not disability – Create an Anti-Racist Organisation – College of Sanctuary for Asylum Seekers & Refugees

En términos de las áreas de enfoque específicas, consideraremos la creación de conciencia en estas 3 áreas:

- Capacidad, no discapacidad: reconocer y celebrar las diversas habilidades, talentos y perspectivas de nuestra comunidad.
- Creación de una organización antirracista: para empoderarnos y desafiar y dismantlar el racismo sistémico.
- Un grupo universitario de santuario y apoyo para solicitantes de asilo y refugiados: acceso equitativo a oportunidades educativas e integración en nuestra comunidad.

Año uno (2025/2030) – Primer trimestre(denota que esta Iniciativa se vincula con nuestras tres áreas de enfoque específicas)

Área de enfoque	Lo haremos:	Intención	Progreso	KPI
Nueva Obligatoria Capacitación:	Implementar la igualdad, inclusión, diversidad y pertenencia obligatorias para todo el personal y los estudiantes.	No sólo para cumplir con nuestras obligaciones legales sino para garantizar una cultura de igualdad, La inclusión, la diversidad y la pertenencia están arraigadas en todo el grupo para revisar periódicamente	Completo y en línea	
Encuesta al personal	Incluir preguntas relacionadas con el EDI en la encuesta anual del personal para evaluar el estado actual. Recopilar la retroalimentación en colaboración con el club cultural y los grupos de opinión del personal para fundamentar futuras iniciativas.	Evaluar y mejorar continuamente las prácticas EDI de los grupos basándose en la retroalimentación del personal.	Completo con preguntas incluidas	
Foco en Neurodiversidad	Organizar eventos y campañas de concientización durante el período para destacar la neurodiversidad y promover la comprensión y la aceptación.	Conciencia, comprensión y aceptación de neurodiversidad dentro del grupo en nuestras interacciones y procesos	Videos del personal y Guía de capacitación sobre el día del CPD y la universidad en línea	
Censo con fines de Grupos de Personal	Realizar un censo para comprender mejor los objetivos y necesidades de grupos de personal como Proud y BAME Network.	Obtenga una comprensión más profunda de los objetivos y necesidades de grupos de personal específicos.	Grupo orgulloso comprometido en eventos del Orgullo en todo el grupo, BAME red de apoyo Biblioteca antirracista trabajar	

25/30 Trimestre 2:

Área de enfoque	Lo haremos:	Intención	Progreso	KPI
Grupo de personal Formación	Formar un grupo de personal de EDI para impulsar la implementación de la estrategia, monitorear el progreso y facilitar la comunicación.	Establecer un grupo de personal EDI dedicado y diverso para impulsar activamente la implementación de estrategias EDI, monitorear el progreso y mejorar la comunicación en todo el grupo.		
Historia LGBT+ Mes	Celebre el Mes de la Historia LGBT con eventos e intercambio de información, destacando al grupo de personal de Proud y sus contribuciones y la planificación de nuestros eventos Pride en 2024. Busque financiación de organizaciones externas.	Brindar desarrollo y recursos, reconocimiento y celebración de las contribuciones del personal durante el Mes de la Historia LGBT, mientras se planifican los eventos del Orgullo en 2024 mediante la creación de un grupo de trabajo.		
Programa de alianzas	Lanzar un programa Allyship siguiendo la iniciativa de la semana de la igualdad racial que alienta al personal y a los estudiantes a aprender, escuchar y defenderse unos a otros.	Promover una cultura de alianza entre el personal y los estudiantes, fomentando el aprendizaje, la escucha y la defensa mutua.		
Biblioteca Antirracista Trabajar	Colaborar con el grupo de trabajo antirracista de la biblioteca, garantizando que los recursos sean representativos y contribuyan a la descolonización del aula y el currículo.	Colaborar con el grupo de trabajo antirracista de la biblioteca para garantizar que los recursos sean representativos de nuestras bibliotecas y contribuyan a la descolonización a largo plazo del aula y el currículo.	Primera reunión celebrada con bibliotecarios de todo el mundo El grupo el 24 de enero. Próxima reunión el 24 de marzo para discutir el progreso. contra acciones	
Brecha salarial de género reportando	Presentar estadísticas y acciones de nuestros informes internos al Equipo EDI y promoverlas tanto externa como internamente.	Abordar las disparidades salariales de género presentando estadísticas y acciones de informes internos al equipo EDI y promoviendo la transparencia tanto interna como externa.		
Informe anual	Elaborar y publicar el informe anual EDI	Demostrar nuestro compromiso con EDI preparando y publicando un informe anual sobre el progreso y las iniciativas en el ámbito de la Igualdad, la Diversidad y la Inclusión.		

25/30 Trimestre 3:

Área de enfoque	Lo haremos:	Intención	Progreso	KPI
Discapacidad Conciencia	Se destacan los ajustes razonables y el procedimiento de relanzamiento para el personal y los estudiantes con discapacidades. Revisión del pago por enfermedad por ausencias relacionadas con discapacidad.	Fomentar la concienciación y el apoyo al personal y al alumnado con discapacidad, centrándose en políticas de ajustes razonables y procedimientos de reactivación. Además, abordar el impacto de las ausencias por discapacidad en las bajas por enfermedad y garantizar políticas justas e inclusivas.		
Participar en el Estudiante Voz	Empoderar a los estudiantes y a nuestra diversa comunidad para dar forma a las futuras iniciativas universitarias mediante la participación en nuestros mecanismos de retroalimentación estudiantil, garantizando que las preguntas relacionadas con la inclusión se integren y analicen.	Empoderar a los estudiantes y a la diversa comunidad para dar forma activa a la dirección de futuras iniciativas universitarias a través de mecanismos inclusivos de retroalimentación estudiantil.		
Reflexión y Planificación	Reflexione sobre el progreso realizado durante el primer año y planifique los próximos pasos en el proceso EDI, realizando los ajustes necesarios a la estrategia.	Reflexione sobre el progreso logrado en el primer año del proceso EDI y planifique los próximos pasos, realizando los ajustes necesarios a la estrategia.		
Revisar la capacitación	Revise el impacto de la capacitación actualizada.	Evaluar el impacto de la capacitación actualizada para asegurar su eficacia en la promoción de la comprensión y el cambio de comportamiento.		