

Igualdad, Diversidad y el Informe de Inclusión

2025-2030

CONTENIDO

BIENVENIDA E INTRODUCCIÓN

NUESTRA INTENCIÓN ESTRATÉGICA -

EL PROPÓSITO DE ESTE INFORME -

NUESTRA CULTURA Y NUESTROS VALORES 2

FIRMA DE LA CARTA EDI DE LA AOC -

NUESTRO PERFIL COMUNITARIO 2 -

NUESTRA BRECHA DE ASISTENCIA ESTUDIANTIL 2

NUESTRA BRECHA EN EL RENDIMIENTO ESTUDIANTIL -

NUESTRA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO -

LO MÁS DESTACADO DE / - -

NUESTRO PLAN DE ACCIÓN 2

Bienvenida de Josep Fabra, director ejecutivo

Nuestro objetivo estratégico es fomentar un entorno inclusivo donde cada estudiante y miembro del personal se sienta valorado y respetado. Nos comprometemos a integrar los principios de EDI en todos los aspectos de la vida universitaria, desde el diseño curricular hasta las prácticas de reclutamiento. Creemos que una cultura diversa e inclusiva fomenta la creatividad, la innovación y el éxito general.

Nuestros valores fundamentales incluyen el respeto, la inclusión, la confianza y el apoyo. Estos valores sustentan nuestro compromiso de crear una comunidad acogedora para todos.

El propósito de este informe es:

- Proporcionar detalles sobre los resultados clave establecidos en la Carta EDI de la AOC
- 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 y cómo se vinculan con nuestra estrategia de personas.
- Demostrar cómo cumplimos nuestros objetivos bajo la Ley de Igualdad.

Josep Fabra

Director ejecutivo

Nuestra intención estratégica

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

Como parte del plan estratégico, establecimos una serie de promesas. Estas se incluyen en este informe. Nuestros valores y promesas estratégicas están interconectados y alineados en este informe.

Nuestras promesas	Lo haremos mediante
Inspira 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 comprometemos con los estándares y marcos nacionales.
Ofreciendo una innovadora y enriquecedora gama de cursos y servicios que satisfagan las necesidades de nuestra comunidad local, regional y nacional. comunidades 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 sobre las cuestiones EDI. Demostrar liderazgo y responsabilidad en la ejecución de nuestro plan EDI de manera colaborativa como organización.
Conservar y mejorar los recursos naturales y reducir nuestra huella de carbono para alcanzar emisiones netas cero	Esto incluye la implementación de 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.

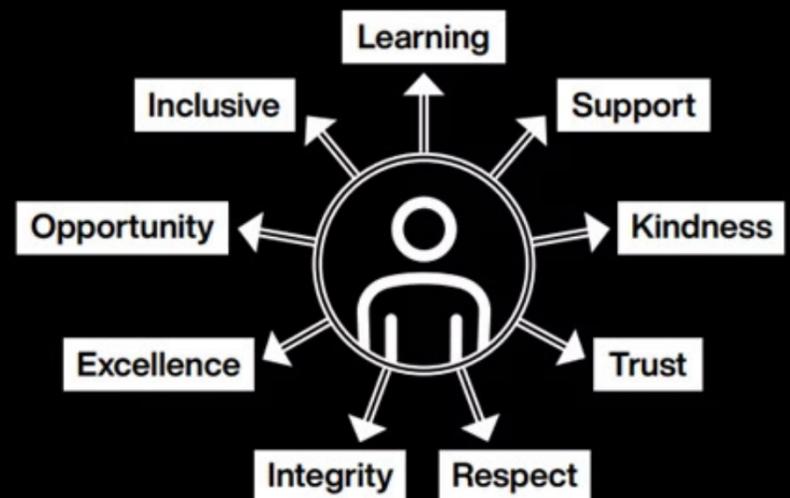
NUESTRA CULTURA Y NUESTROS VALORES

Universidad D 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 Recursos Humanos, además de analizar los resultados y los perfiles 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 de la comunidad en general, y a ser un excelente lugar para trabajar, aprender y progresar.

OUR VALUES



La Carta EDI de la AOC

Al firmar la Carta EDI de la AOC en , reafirmamos nuestro compromiso con el EDI.



Esta carta nos hará responsables de nuestras acciones, garantizando que lideremos con el ejemplo y hagamos un seguimiento de nuestro impacto.

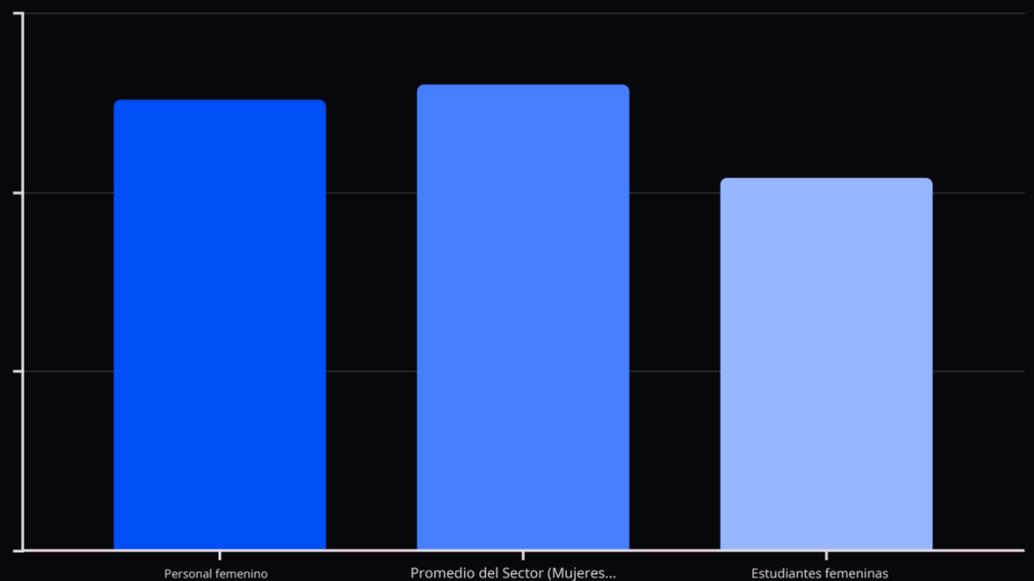
Nos comprometemos a construir un entorno de pertenencia que sea social, moral y económicamente correcto, para preparar a nuestros estudiantes para la vida y el trabajo en un mundo diverso.

En última instancia, seremos juzgados por nuestras acciones y el impacto de esas acciones, lo que refuerza nuestro compromiso de crear un ambiente acogedor y de apoyo para todos, garantizando que todos en la Universidad D puedan prosperar y tener éxito.

Perfil de la comunidad

Género

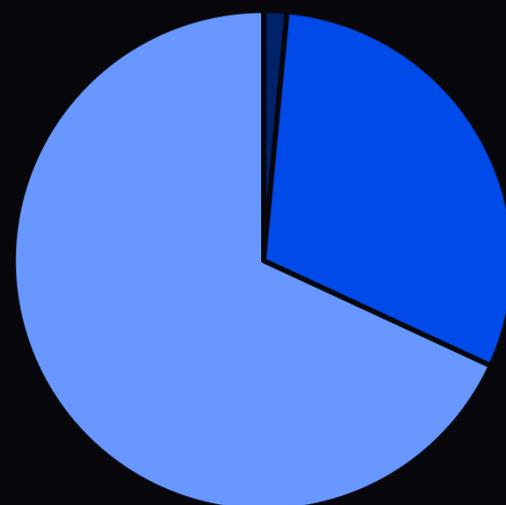
El % de la plantilla del Grupo son mujeres, lo que coincide con la media del sector (%-%), y el porcentaje de estudiantes declarados como mujeres muestra una mayor representación. El grupo informa anualmente sobre la brecha salarial de género. Se ha observado una ligera variación desde el año pasado, cuando informamos que el 0% de la plantilla eran mujeres.



Edad

La edad del personal oscila entre los 2 y los 3 años, siendo la edad promedio del personal. Esta cifra se mantiene sin cambios respecto al año pasado.

· El .% de la fuerza laboral se encuentra en la categoría 2, y la mayor proporción del personal (.%) se encuentra en el rango de edad 2.



16-21

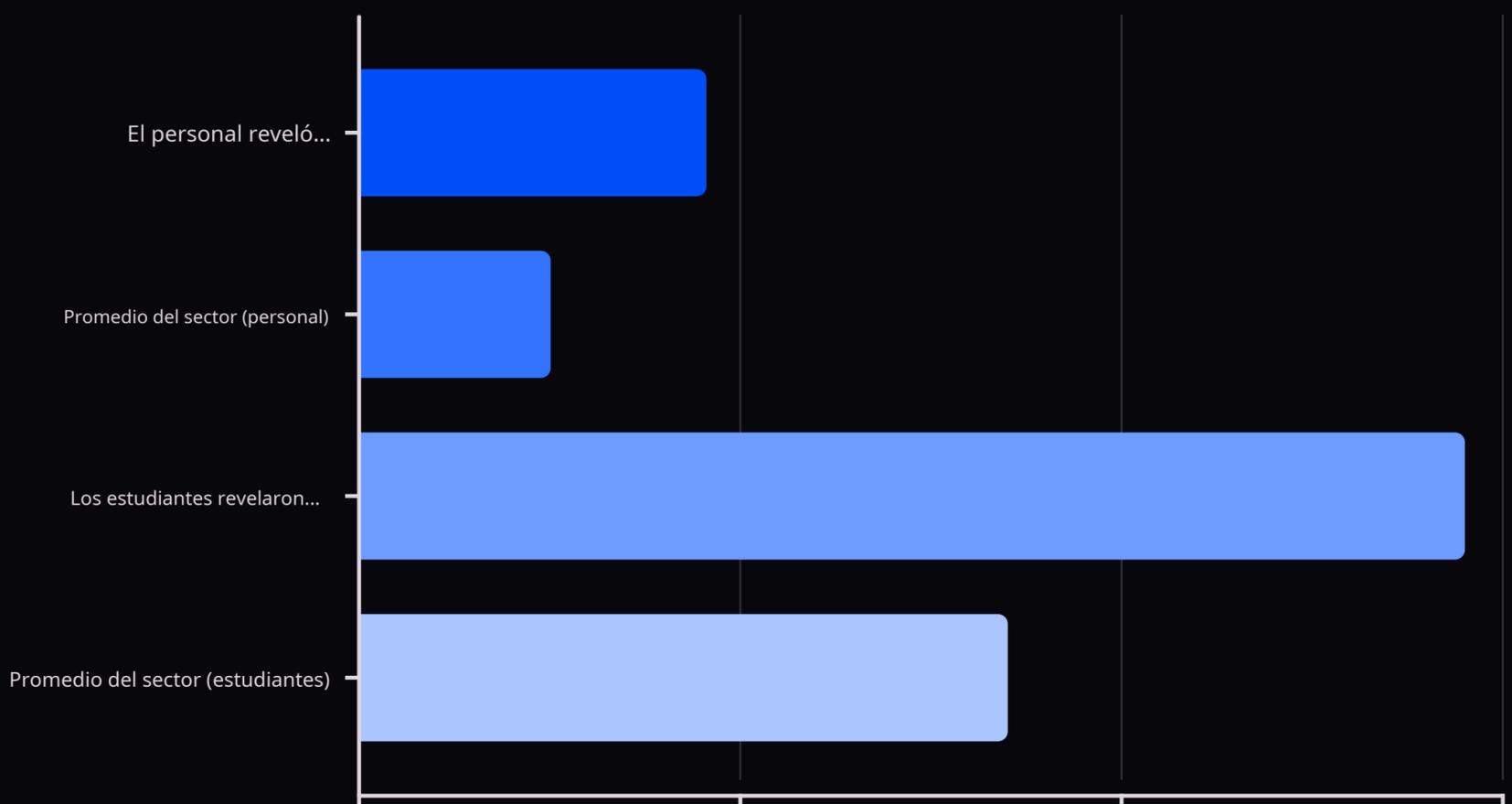
50-59

22-49

Discapacidad

El 0% del personal del Grupo ha declarado tener una discapacidad, cifra similar a la del año pasado, en comparación con el -% del sector de la educación superior. El departamento de RR. HH. apoyó a los empleados que declararon tener una discapacidad, lo que permitió la implementación de ajustes razonables. Esta proporción se mantiene prácticamente sin cambios desde/cuando la proporción declarada de personal con discapacidad era del 0%.

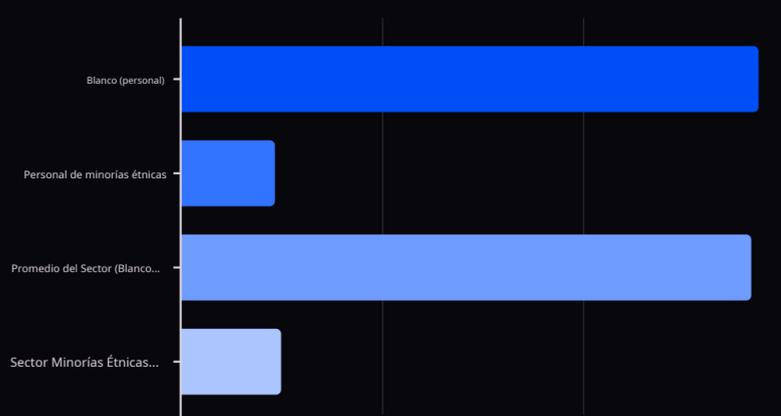
Entre los estudiantes, el % ha declarado una discapacidad, cifra superior al promedio del sector (%). Las afecciones de salud mental son actualmente la categoría de discapacidades reportadas con mayor crecimiento, tanto entre los estudiantes como entre el personal de educación superior.



Etnicidad

El porcentaje del personal del grupo se identifica como blanco (británico, irlandés u otros orígenes blancos), en comparación con el porcentaje del sector de educación y formación profesional en general. La cifra reportada para / fue: % de minorías étnicas, % de etnia blanca.

Entre los estudiantes, el % se identifica como blanco (británico, irlandés u otros orígenes blancos), cifra superior al promedio nacional de educación superior (FE), que es del %. Si bien alrededor del % de los estudiantes de educación superior provienen de orígenes negros, asiáticos y de otras etnias diversas en el Reino Unido, los roles de liderazgo son mucho menos diversos. Solo-%de los líderes universitarios en el Reino Unido son de origen negro, asiático o de minorías étnicas. En la Universidad D %del personal en la familia de puestos de 'gerente' se identifica como negro, asiático o de origen étnico minoritario, por debajo del promedio del sector.



Abordando las brechas: Análisis del rendimiento y la asistencia de los estudiantes

Monitoreamos de cerca los datos de rendimiento y asistencia estudiantil para identificar cualquier disparidad basada en características protegidas. Nuestro análisis se centra en comprender las causas fundamentales de estas brechas e implementar intervenciones específicas para apoyar a los grupos subrepresentados. Utilizamos diversas estrategias, como programas de mentoría, servicios de tutoría y prácticas docentes inclusivas.

Nos comprometemos a garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Las brechas de más de puntos porcentuales (pp) se destacan en rojo o verde. El rojo indica que el grupo de estudiantes es significativamente inferior al de sus compañeros. El verde indica que la brecha favorece a los estudiantes con la característica; si bien esto es positivo para estos estudiantes, también debemos reconocer que un área de desarrollo es cómo apoyamos a nuestros estudiantes sin estas características para que tengan tanto éxito como sus compañeros.

EDI	Attendance 23/24 (%)	Attendance 24/25 (%)	Current Att Gap 24/25 (pp)
Female	83.3	83.8	
Male	81.8	83.5	-0.3
16-18	82.5	83.6	
19+	82.7	84.3	-0.7
BME	78.9	81.9	
Non-BME	83.1	84.0	-2.1
LLDD	87.9	82.6	
Non LLDD	82.3	84.2	-1.6
High Needs	77.7	87.2	
Non High Needs	82.6	83.6	+3.6
EHCP	85.5	85.1	
Non EHCP	82.1	83.5	+1.6
CLA	74.5	76.4	
Non CLA	82.5	83.8	-7.4
Free Meals	76.2	79.6	
Non Free Meals	82.7	84.0	-4.4

Brechas de logros

EDI	Ach 22/23 (%)	Ach 23/24 (%)	Ach Gap 24/25 (pp)
Female	86.9 (13,543)	86.6 (15,409)	
Male	82.8 (12,935)	83.9 (14,170)	-2.7
16-18	83.6 (18,022)	83.3 (20,027)	
19+	87.7 (8,456)	89.7 (9,552)	-6.4
BME	86.0 (5034)	85.0 (5,756)	
Non-BME	84.6 (21,444)	85.4 (23,823)	-0.4
LLDD	84.3 (10,088)	82.1 (9,139)	
Non LLDD	85.2 (16,390)	86.8 (20,440)	-4.7
High Needs	87.6 (675)	82.9 (626)	
Non-High Needs	84.8 (25,803)	85.4 (28,953)	-2.5
EHCP	86.0 (2766)	82.4 (2987)	
Non EHCP	84.8 (23,712)	85.7 (26,592)	-3.3
CLA	79.4 (664)	73.0 (455)	
Non CLA	85.0 (25,814)	85.5 (29,124)	-12.5
Free Meals	86.7 (1339)	86.3 (1536)	
Non-Free Meals	84.8 (25,139)	85.3 (28,043)	+1.0
Disadvantaged	81.4 (3934)	84.1 (4,560)	
Non-Disadvantaged	85.5 (22,544)	85.6 (25,019)	-1.5

Informe sobre la brecha salarial de género

Nos comprometemos a abordar la brecha salarial de género en nuestra organización. Nuestro informe sobre la brecha salarial de género ofrece un análisis detallado de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en diversos puestos y niveles. Estamos tomando medidas proactivas para reducir esta brecha, incluyendo la revisión de nuestras estructuras salariales, la promoción de modalidades de trabajo flexibles y el apoyo a la progresión profesional de las mujeres. Publicamos un análisis y un plan de acción sobre la brecha salarial de género en nuestra página web.

Nos esforzamos por conseguir igualdad de remuneración por igual trabajo.

Titulares clave

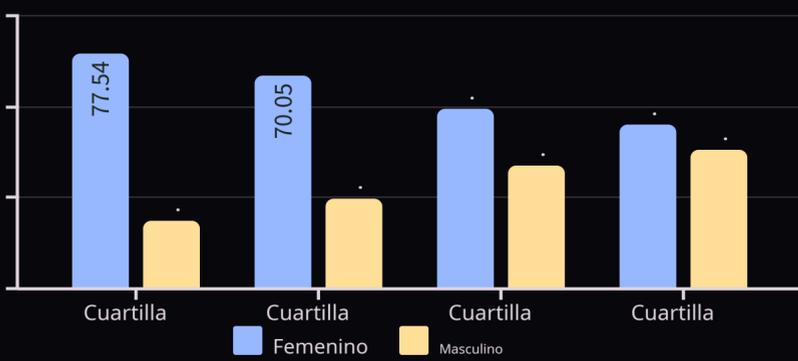
Salario medio: 11,8.% (aumento del 2.6% sobre 25/26)

Salario medio: 19.9% (aumento del 3.6% respecto a 25/26)

Más hombres en puestos bien remunerados (Cuartil/Grado L+). Los aumentos salariales benefician más a los hombres.

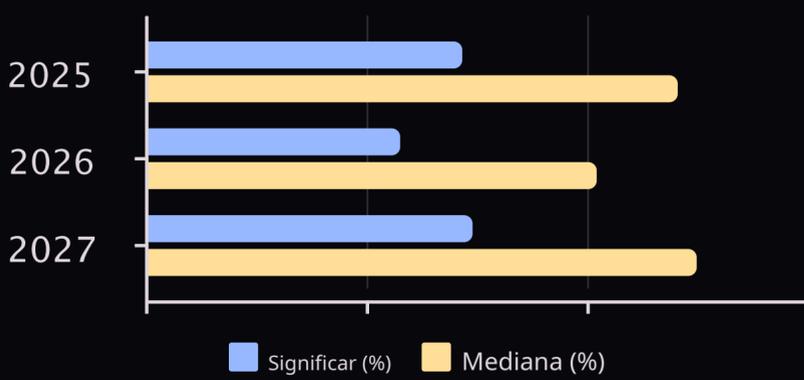
Posible retorno a las tendencias salariales previas a la fusión (después del ajuste GBMET).

Porcentajes de cuartiles



De un cuartil a otro, la proporción de mujeres disminuye un 23,35 %. Por cuartil, la distribución por género es más equilibrada, con un 54,19 % de mujeres y un 45,81 % de hombres. Esta tendencia sugiere un cambio hacia una mayor representación masculina en los cuartiles superiores.

Tendencia de la brecha salarial de género media y mediana



La brecha salarial media muestra un aumento del 2,6 % durante el año 25 26/, con un porcentaje resultante del 11,8 %. Mientras tanto, la brecha salarial mediana aumentó un 3,6 % hasta alcanzar el 19,0 % durante el mismo período. Estas cifras indican una preocupante tendencia hacia una mayor disparidad salarial de género.

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 anterior, 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 una sólida trayectoria Evaluación del puesto sistema para garantizar que los roles se evalúen de manera justa y que la remuneración sea igual entre hombres y mujeres que realizan un trabajo similar.
- El departamento de RRHH lleva a cabo Evaluaciones salariales sin sesgos Para el nuevo personal, para garantizar que no haya sesgo de género.
- el grupo lleva a cabo periódicamente una Auditoría de igualdad salarial para garantizar que no haya desigualdad de género en la remuneración.

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 debe continuar para garantizar que hombres y mujeres accedan a todos los puestos en todos los niveles.

- Se está poniendo a prueba una estrategia de planificación de la sucesión y su promoción debería alentar al personal a considerar oportunidades de desarrollo gerencial y estar en una mejor posición para solicitar ascensos en el grupo.

Aspectos destacados del 25/26 y nuestro plan de acción vinculado a la Carta EDI de la AOC

Esta sección presenta los aspectos más destacados de nuestros logros en EDI en /. También describe nuestro plan de acción para el próximo año, directamente vinculado con la Carta EDI de la AOC. Este plan incluye objetivos SMART para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión en toda la universidad.

Nos dedicamos a crear un entorno de aprendizaje verdaderamente inclusivo.

Acción	Reflexión	Impacto
Desarrollar un plan de acción EDI único (-)	El plan de acción detallado en este documento tiene como objetivo establecer medidas específicas y objetivos mensurables para un período de tres años, asegurando Alineación con los CCG misión general y valores alineados con la Carta EDI de AOC.	<ul style="list-style-type: none"> · Revisiones periódicas del comité directivo del EDI y monitorea el progreso · Carta de la AOC firmada · Se presentó el plan de acción
Revisar y garantizar prácticas inclusivas consistentes	Nuestro equipo de EDI reunirá diversas perspectivas para revisar y revisar las políticas de forma colaborativa. Las políticas revisadas se centrarán específicamente en... incorporar inclusión lenguaje y prácticas	<ul style="list-style-type: none"> · Las políticas revisadas incorporarán específicamente un lenguaje inclusivo. · Implementar una Estrategia de comunicación para garantizar que todos los empleados estén informados.
Revisar y actualizar módulo de formación obligatorio	Hemos actualizado y lanzado el nuevo módulo de formación EDI obligatorio Accesible en la 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.	<ul style="list-style-type: none"> · Nuevo módulo obligatorio en línea · Retroalimentación de los aprendices para revisar y actualizar <p style="text-align: center;">Respondedores comentario</p> <p style="text-align: center;">99% Sintió que la capacitación fue satisfactoria esperanzas de heredar</p> <p style="text-align: center;">98 % Satisfacción</p>
Sección EDI de conversación más grande	Cada reunión de conversación más amplia con el equipo de gestión más amplio El Grupo incluye una sección sobre EDI para mejorar e involucrar a nuestro equipo de liderazgo.	<p>Discusiones incluidas</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nuestro equipo EDI y propósito · Nuestra declaración antirracista del CCG
Proveedor único de salud ocupacional	Garantiza la consistencia y servicios de salud equitativos para todos los empleados, apoyo a una atención médica eficaz y razonable ajustes y evaluaciones del lugar de trabajo	mejorar la coherencia, reducir la complejidad administrativa y garantizar que los empleados reciban un apoyo sanitario equitativo.

Presentado Colegio de Papel del santuario para GLT	Equipo de servicios estudiantiles presentó un documento a GLT solicitando la firma del compromiso y nuestro trabajo hasta la fecha	Asegurar la aceptación del liderazgo y garantizar que los principios de CoS se integren a través de nuestro plan de acción para
Página de intranet de EDI	Centraliza los recursos y la información, facilitando a los empleados el acceso a materiales relacionados con EDI y mantenerse informados sobre iniciativas y eventos.	Involucra al personal de todos los niveles sobre lo que la organización está haciendo para promover Inclusión . También facilita el acceso a información crítica sobre servicios de apoyo, eventos y capacitación para todos.

Conjunto de formación EDI	Proporciona información completa Educación sobre diversidad e inclusión, dotando al personal de conocimientos y habilidades	Equipa a nuestro personal con el conocimiento y las herramientas para comprender y abordar problemas como sesgo inconsciente, discriminación y microagresiones.
---------------------------	---	--

Aumento del uso de la evaluación del impacto en la igualdad	un enfoque proactivo para identificar y abordar posibles desigualdades, garantizando un trato justo y oportunidades para todos empleados	Apoyar a la universidad para garantizar que todas las políticas y prácticas estén diseñadas para ser inclusivas y no discriminatorias.
Recursos e información compartidos para eventos como el Mes de la Historia Negra	Destaca nuestro compromiso de celebrar la diversidad y educar a los empleados sobre las contribuciones de todo el personal.	Recursos dedicados, Se promovieron seminarios y oportunidades de participación
Aumentar la participación en nuestros eventos del Orgullo en todo el grupo.	Apoyar a nuestra comunidad LGBTQ+, defender nuestros valores en nuestras comunidades y un sentido de pertenencia.	Promueve la visibilidad y nuestra solidaridad con nuestros Comunidad LGBTQ+.
Banco de recursos que puede ser utilizado por tutores o profesores para apoyar sus actividades EDI en el aula.	Proporciona a los educadores herramientas para integrar los principios EDI en su enseñanza, Promoviendo la inclusión prácticas educativas.	Los educadores incorporan Principios EDI en sus enseñanza , proporcionando materiales que promueven perspectivas diversas y pedagogías inclusivas
Creación de una declaración antirracista para el grupo	Afirma públicamente nuestra postura contra el racismo, demonstrando una Compromiso con la creación de un mundo seguro e inclusivo Medio ambiente para todos.	Comunica la Las organizaciones adoptan una postura clara contra el racismo en todas sus formas.
Crecimiento de nuestro servicio de Biblioteca Antirracista	Amplía el acceso a materiales educativos sobre antirracismo, que apoyan el aprendizaje continuo y la concienciación	Recursos accesibles que ayudan al personal y a los estudiantes a comprender racismo sistémico y sus efectos, con autoeducación crítico pensamiento.

Lo más destacado de nuestra comunidad



Antirracismo

La Autoridad Local facilitó dos sesiones para todo el personal sobre cómo convertirse en una organización antirracista, contribuyendo a la desarrollo de nuestra declaración antirracista como primer paso en nuestro viaje



Discapacidad Seguro

Somos un empleador que confía en las personas con discapacidad y garantizamos una entrevista para las personas que revelen una discapacidad y cumplan con los criterios esenciales.



Premio al Autismo

El autismo **Aware** Otorgar reconoce los esfuerzos por crear entornos acogedores y accesibles entornos para personas autistas mediante formación y ajustes razonables



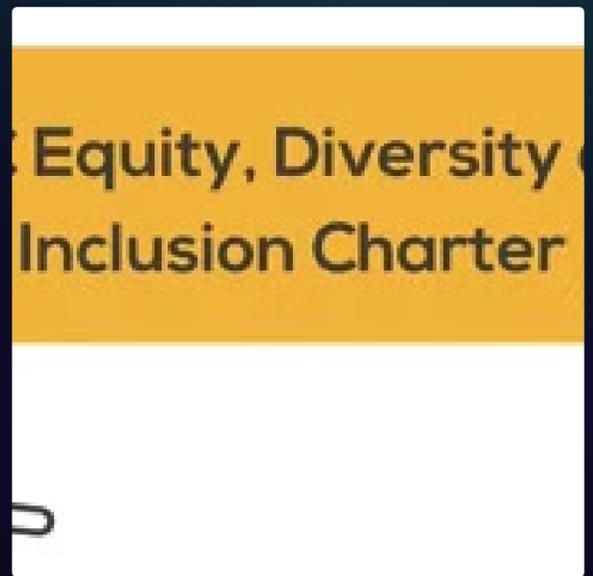
Uni Connect

Nuestro equipo Uni Connect reúne a socios locales para reducir la brecha en educación superior entre los grupos más y menos representados.



Estudiantes de ESOL

La universidad organizó una celebración comunitaria para celebrar la diversidad y los logros de nuestros estudiantes de ESOL, incluidos aquellos que buscan refugio y asilo en nuestra comunidad.



Carta EDI de la AOC

Al firmar la Carta EDI de la AOC en , nos sentimos orgullosos reforzando nuestra dedicación a la equidad, la diversidad y la inclusión

Nuestro plan de acción

- **Capacidad, no discapacidad** Reconocer y celebrar las diversas habilidades, talentos y perspectivas de nuestra comunidad.
- **Creando una organización antirracista**. Estar capacitados para desafiar y dismantelar 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

Garantizar la equidad y la inclusión en nuestro currículo

El grupo de estrategia se reunirá periódicamente para revisar las acciones, implementar nuestro plan de acción EDI, compartir el progreso en los informes anuales, colaborar con Student Voice para diversas perspectivas curriculares, establecer objetivos anuales de EDI, monitorear las métricas de los estudiantes, las brechas de asistencia y logros, hacer un seguimiento de los temas de las declaraciones UDL y aumentar el uso de EIA en la planificación.

Poniendo la diversidad y la inclusión en el centro de nuestra políticas y prácticas de empleo.

Revisar periódicamente las acciones de EDI a través del Grupo Directivo de Estrategia de Personas, brindar diversas oportunidades de capacitación, monitorear los datos de la fuerza laboral, apoyar a los grupos de personal, crear un EDI Champions programa, continuar las iniciativas contra el racismo y mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo.

Animando a aquellos con a quienes contratamos para respaldar nuestros compromisos

Establecer pautas alineadas con EDI para los socios contractuales, implementar revisiones periódicas, involucrar a los proveedores en iniciativas de diversidad y comparar el progreso con los estándares de la comunidad y las partes interesadas.

Escuchar y reflexionar sobre nuestras obligaciones con las comunidades a las que servimos.

Fortalecer las asociaciones comunitarias, organizar foros para recopilar experiencias vividas, alinearse con los puntos de referencia nacionales, colaborar con organizaciones externas y participar activamente en iniciativas EDI.

