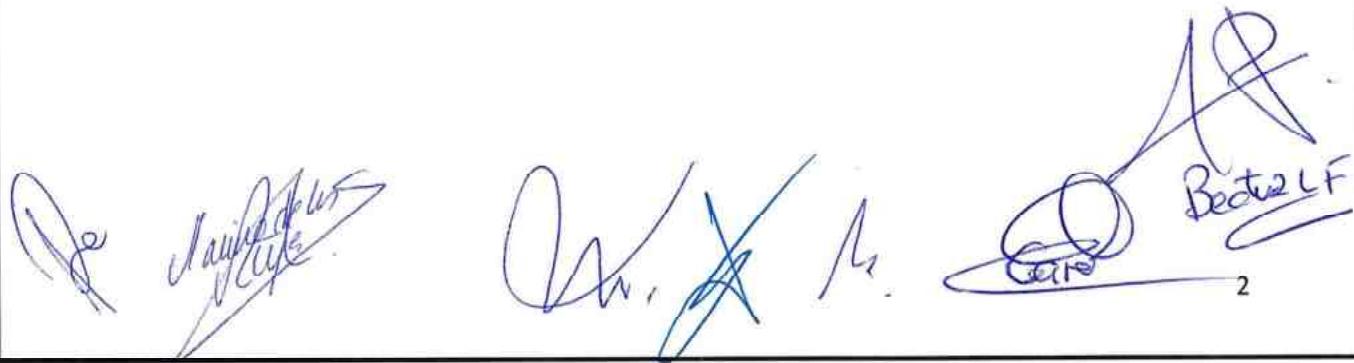


**PLAN DE IGUALDAD
GRUPO GUADARRAMA
PROYECTOS EDUCATIVOS**

ÍNDICE

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
3. Partes suscriptoras del plan de igualdad
4. Vigencia
5. Medios y recursos para la puesta en marcha del plan de igualdad
6. Encuestas al personal y medidas
7. Contenido del plan de igualdad: medidas y acciones del plan de igualdad
8. El sistema de control y seguimiento del plan de igualdad
9. Protocolo de acoso
10. Difusión del plan de igualdad
11. Vigencia del plan de igualdad
12. Evidencias



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. From left to right, there are three distinct signatures. The first signature on the left appears to be 'J. M. J. G.' The second signature in the center is 'W. X. M.'. The third signature on the right includes the initials 'Bectz LF' and the number '2' at the bottom right of the signature.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

El grupo de empresas **Guadarrama Proyectos Educativos** de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implanta este plan de igualdad con el fin de que, en la empresa, mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

Este plan, ocupa las siguientes empresas, sociedades a su vez pertenecientes a Guadarrama Proyectos Educativos.

- **GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS, S.L.** CIF: B88288063
- **UNIVERSIDAD PRIVADA DE MADRID, S.A.** Nombre comercial: UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO - UAX CIF: A78518529
- **THE VALLEY DIGITAL BUSINESS SCHOOL S.L.** CIF: B86265642
- **THE VALLEY TALENT S.L.** CIF: B86931110
- **CLINIC INT, JCI, S.L.** CIF: B54548565
- **GUADARRAMA FORMACION PROFESIONAL S.L.** CIF: B88526744
- **UNELAG FORMACION S.L.** CIF: B73921124
- **SYF GALENUS CENTER S.L.** CIF: B73827677
- **DIFERENTS BUSINESS, S.L.** CIF: B73996225
- **GALENUS BCN, S.L.U.** CIF: B42831776
- **CURSOS INTENSIVOS MIR ASTURIAS S.L.U.** CIF: B-33446915
- **FUNDACION UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO** CIF: G84760784
- **CENTRO ALTO RENDIMIENTO MUSICAL Y ARTES ESCENICAS, S.L.** CIF: B87115127

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de Guadarrama Proyectos Educativos con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados el grupo **GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.



3

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminarla discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluable dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad del grupo GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

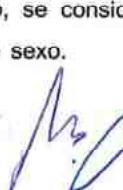
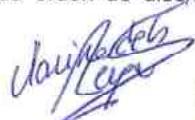
El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas

situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán a ambos progenitores en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación la grupo de empresas Guadarrama Proyectos Educativos. Se aplica, en consecuencia, a la totalidad de plantilla de las empresas que conforman el Grupo.

Las empresas que conforman el grupo se encuentran ubicadas en diferentes sedes dentro de la península por lo que éste será además su ámbito geográfico.

Igualmente, será de aplicación a todas aquellas empresas que GPE pueda crear y/o adquirir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial indicado en el párrafo anterior.

UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO

En el caso de la Universidad Privada ALFONSO X EL SABIO, su constitución fue aprobada por las Cortes Generales mediante la Ley 9/1993, de 19 de abril, siendo su primer curso académico el 94/95.

Nace como un proyecto educativo basado en los principios de libertad e independencia, dirigido a proporcionar a nuestros alumnos los conocimientos adecuados para lograr su inserción, como titulados, en el mundo de la empresa. Para ello, se ha considerado fundamental combinar la formación humanística tradicional con las nuevas tendencias tecnológicas, con el fin de proporcionar a nuestros estudiantes un elevado grado de competitividad.

Hoy en día, la Universidad Alfonso X El Sabio, también conocida por nuestros alumnos y profesores como la "UAX", es una de las Universidades privadas más importantes de España.



Además de los objetivos propios de la Universidad, como pueda ser la formación universitaria y el apoyo a los estudiantes para su inmersión en el mercado laboral, también se persiguen otros objetivos sociales como la investigación, la protección del medio ambiente y la defensa de los derechos en materia de igualdad de género.

El Campus principal está situado en la localidad de Villanueva de la Cañada y ha sido diseñado para dar acogida a 15.000 alumnos, que además tienen la posibilidad de residir en el mismo.

Con una superficie de 78 hectáreas, el Campus cuenta con 100 aulas y seminarios para la enseñanza teórica, 11 laboratorios de investigación y 45 laboratorios docentes donde se reproduce de manera fiel, la realidad laboral.

La Biblioteca de la Universidad está instalada en un edificio exclusivo. Su amplio horario y organización se han diseñado para facilitar su utilización por los alumnos.

La Universidad también ha hecho una apuesta a favor del futuro tecnológico poniendo a disposición de todos sus estudiantes unas aulas informáticas de acceso libre para la realización de trabajos y la búsqueda de información a través de Internet.

Asimismo, cuenta con unas instalaciones deportivas del más alto nivel, donde pueden practicar deportes tanto alumnos, como profesores y miembros del PAS, independientemente de su género: un campo de fútbol de césped sintético, pistas de atletismo y fosos de lanzamiento homologados para competiciones internacionales, pistas de tenis y deportes de raquetas, tatami para judo y artes marciales, un gimnasio de 800 m² y pistas polideportivas para la práctica de fútbol-sala, baloncesto, balonmano, balonvolea, et c.

Las actividades deportivas se canalizan a través del Servicio de Deportes de la Universidad, que fomenta, organiza y planifica de manera no discriminatoria, la participación en competiciones internas y ligas interuniversitarias, tanto de hombres como de mujeres.

Además, y con el fin de facilitar la necesaria convivencia e integración de los estudiantes en la Universidad, el Campus dispone de 3 residencias universitarias, así como de los servicios de comedor y cafetería.

No obstante, a lo anterior, la Universidad dispone de otros centros que también quedan afectados por la política académica y social de la Universidad. Y más concretamente, por el presente Plan de Igualdad:

A row of five handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the members of the Equality Plan Committee. The signatures are fluid and vary in style, though they all appear to be in Spanish. From left to right, the names correspond to the initials: D. Juan José Ruiz, B. C. Ruiz, D. José María Gómez, D. Juan José Ruiz, and D. Juan José Ruiz. The signature '8' is located at the bottom right of the row.

Clinica Universitaria Odontológica

C/. Emilio Muñoz, 13. 28037 MADRID



Centro Odontológico de Especialidades:

C/. Albarracín 35. 28037 MADRID



De Jaymilo Leyva
W. Bectez M. K. Cao R.
9

Policlínica Universitaria:

C/. Miguel Fleta, 12 28037 MADRID



Hospital Clínico Veterinario:

En el Campus de Villanueva de la Cañada



De David Ruiz
Becario 1º M. H. M. 10

Centro de Alto Rendimiento Musical y Artes Escénicas:

El CARM abrió sus puertas en septiembre de 2014 respaldado por la Facultad de Música y Artes Escénicas de la Universidad Alfonso X el Sabio.

En el centro docente se imparten clases de todas las especialidades instrumentales tanto de música clásica como de música moderna, dirigidas por músicos profesionales en equipos pedagógicos que marcan una misma línea de trabajo técnico e interpretativo.

C/ Comandante Franco, 10 bis 28010 Madrid

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO:**

La Universidad Alfonso X el Sabio constituyó en 2006 la Fundación Universidad Alfonso X el Sabio (FUAX) con el objetivo de impulsar las actividades de carácter científico, cultural y de interés social.

Desde su creación, la Fundación ha prestado apoyo financiero y administrativo a equipos de investigación integrados por profesores de la Universidad y concedido ayudas económicas a la movilidad investigadora de los mismos. Estos apoyos se han materializado en más de 200 proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación que permiten a la Universidad Alfonso X el Sabio y a su Fundación trasladar el talento y los conocimientos de los investigadores a soluciones que demanda la sociedad.

Al mismo tiempo, la Fundación Universidad Alfonso X el Sabio ha favorecido la asistencia y participación de los docentes a seminarios, congresos y conferencias y la publicación de libros dirigidos a complementar la docencia y difundir el conocimiento. Son numerosos los proyectos de investigación suscritos con distintas entidades públicas y privadas, tanto en las áreas de ingeniería, tecnológicas, estudios sociales y ciencias de la salud.

La Fundación UAX se encuentra dentro del campus universitario de la Universidad Alfonso X El Sabio, Av. De la Universidad nº 1 Villanueva de la Cañada 28691 Madrid

A row of handwritten signatures in blue ink. From left to right, they appear to be: "Daniela", "Ana Beatriz", and "J. A. Gómez". Below the signature of Ana Beatriz is the number "11".

FP CLAUDIO GALENO:

El Instituto Superior de FP Sanitaria Claudio Galeno se ha convertido en tan solo 12 años en un referente en la educación reglada privada en toda España, con 9 institutos y una oferta educativa especializada de alto valor.

Este rápido desarrollo surge de la profunda implicación con el sector sociosanitario. Por una parte, muchos estudiantes demandan formación de calidad y con una rápida incorporación al mercado de trabajo. Mientras, las empresas y organismos sanitarios buscan personal cualificado que responda a sus necesidades.

En ese contexto, la labor de Claudio Galeno como formadores, es servir de puente entre el estudiante y el mercado de trabajo, sin dejar de lado el servicio al usuario del sector sociosanitario.

Claudio Galeno apuesta por una formación innovadora y personalizada.

Se quiere que sus alumnos crezcan como personas y progresen como profesionales. Solo así se contribuirá a la excelencia en el ámbito sociosanitario.

La principal misión es ofrecer a los futuros profesionales del sector sanitario, de emergencias y protección civil una formación completa, innovadora y personalizada que les permita integrarse en el mercado laboral y satisfacer así las necesidades de la sociedad en el área sociosanitaria.

Los objetivos de Claudio Galeno lo convierten en un referente en la educación privada sanitaria.

Claudio Galeno dispone de varios centros que también quedan afectados por la política del presente Plan de Igualdad:

ISFP Sanitaria Claudio Galeno Alcobendas

Avda. del Dr. Severo Ochoa, 53, 28100 Alcobendas,
Madrid.



De *[Signature]* *Nuria* *2023* *Becerril* *U. M.* *R. G.* 12



ISFP Claudio Galeno

Avda. Fuente nueva, 5, 28703 San Sebastian de los Reyes, Madrid



ISFP Emergencias y Protección Civil Claudio Galeno
Arganda del Rey

C. Bronce, 29, 28500 Arganda del Rey, Madrid



FP Claudio Galeno Espinardo

C/ Ana María Matute, 1, 30100 Murcia


daniela de la rey
Mr. Beltrán Gómez X
13



FP Claudio Galeno Aljucer

Av. del Palmar, 206, 30152 Aljucer, Murcia

FP Claudio Galeno Alcantarilla

Calle Perú, 1G, 30820 Murcia



IFS Claudio Galeno Barcelona

Carretera N-150 KM. 6.7 Edif. Cristal, 08210 Barberà
del Vallès, Barcelona

*D
Mauro
Betw
M.J.H.
14*



Instituto Claudio Galeno Sevilla

C. Vía Flavia, 3, 41016 Sevilla



ISFP Sanitaria Claudio Galeno Valencia

Carrer de Ricardo Micó, 5,
46009 València, Valencia

(Handwritten signatures in blue ink, including 'M. M.', 'B. M.', and initials 'R. G.' and 'M. M.')

CURSOS INTENSIVOS MIR ASTURIAS, S.L.

Mir Asturias nace en el año 1988 como respuesta a la necesidad de los médicos de apoyarse en un centro de formación que les facilitase la preparación del examen MIR (única vía de acceso a la especialidad médica en el Sistema de Salud Nacional).

La Academia ofrece a los médicos una preparación de alto rendimiento, dando servicio a los licenciados en medicina de España y del extranjero, encargándose de su preparación para superar el examen MIR. Desde su creación y hasta hoy en día más de 50.000 médicos, han pasado por nuestras aulas.

Su misión desde el inicio ha sido Diseñar e impartir Formación Académica Excelente y Personalizada a los estudiantes y profesionales de la Salud, a través de una metodología experta basada en Ciencia, Tecnología, Valores humanos, e Innovación, con el objetivo de ayudar a cada alumno a rentabilizar todo su potencial de crecimiento académico y humano, ayudándole a alcanzar el máximo desarrollo en su carrera profesional

Actuar como una empresa socialmente responsable es clave para nosotros, y más en el entorno en el que actualmente vivimos, donde todos y cada uno de nosotros debemos aunar esfuerzos para conseguir aportar valor y valores a nuestra Sociedad, fomentando su crecimiento a todos los niveles. La esencia que inspira nuestra estrategia es una marcada y sincera vocación de servicio, dirigida tanto al desarrollo continuado de las personas con las que y por las que trabajamos, como a la sostenibilidad de la empresa. .

Además del personal en plantilla, contamos con un equipo de más de 250 colaboradores, tutores, profesores, y coordinadores, compuesto principalmente por médicos que han sido antiguos alumnos y alumnas de Curso MIR Asturias.

La estructura de Curso MIR Asturias está centralizada en Oviedo, en donde se sitúan tanto sus oficinas principales, situadas en la calle Quintana, como el aula principal del Seminario Metropolitano, con capacidad para acoger a más de 1300 alumnos en varios turnos, y desde donde se imparten y retransmiten las clases.

En el año 2013, con el objetivo de acercar nuestra oferta formativa a los lugares de residencia de los alumnos, se crean las Sedes de Madrid, Barcelona Sevilla y Valencia. A ellas se unieron en 2021 las del norte (Santiago, Pamplona y Bilbao).

Estos son los centros que Curso MIR Asturias dispone y que también quedan afectados por la política del presente Plan de Igualdad:

1. Seminario: Auditorio con tecnología audiovisual de última generación con capacidad para 1300 personas en tres turnos diarios. 2 aulas interactivas, sala para el Servicio Tutorías del curso presencial. También alberga tres Almacenes de libros y material.



2. C/ Quintana 11-1er piso y 3er piso: Oficinas, secretaría del curso (1º), y Servicio de Apoyo Psicológico, sala de reuniones y despacho polivalente (3º).
3. Sedes para alumnado Cursos Intensivos y MIR+:
 - Oviedo: Seminario Metropolitano. C/ Prao picón s/n.
 - Madrid: C. Labastida. Nº 9-11 - 28034 - Madrid.
 - Barcelona: Edificio Azul-EcoUrban. 119-123. C/ dels Almogàvers- 08018 - Barcelona.
 - Sevilla: Campus Universitario CEADE. C/ Leonardo Da Vinci, 17-B. 41092. Sevilla.
 - Valencia: Av. de Catalunya, 9,46020-Valencia.
 - Santiago de Compostela: Hotel Santiago Plaza: C/ Rúa do Restollal, 24 - 15702 Santiago de Compostela.
 - Bilbao: Hotel NH Collection Villa de Bilbao. C/Don Diego López de Haro 87, 48011 Bilbao-Bizkaia.
 - Pamplona: Hotel Albret. C/ Ermitagaña, 3. 31008 Pamplona.

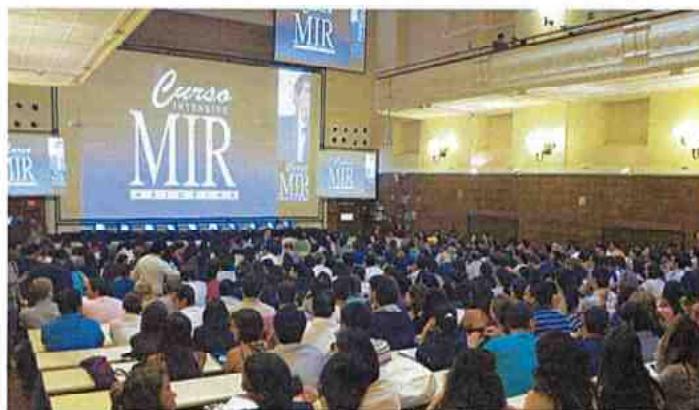


Imagen principal Seminario Metropolitano de Oviedo



Imagen aula interactiva Seminario Metropolitano de Oviedo

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Do", "Mayte de la Rosa", "M. Bautista M.", and "X" marks.]



Imagen Sede Santiago de Compostela

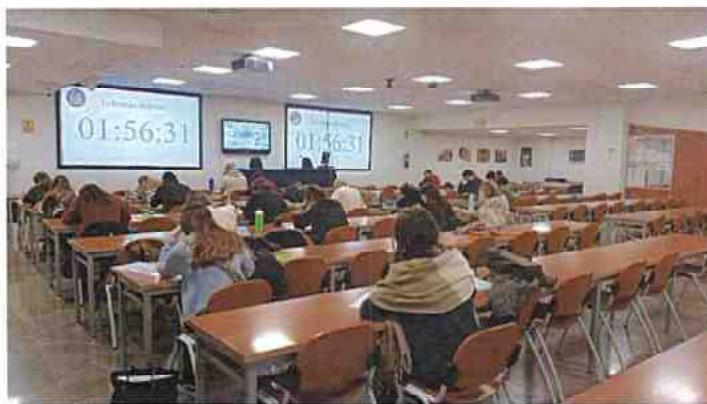


Imagen Sede Sevilla



Imagen Sede Valencia

De la mano de
Marta del Río
Bentix 15 Málaga
18



Imagen Sede Bilbao



Imagen Sede Pamplona



Imagen Sede Barcelona

De la Universidad
Beatriz V. M.



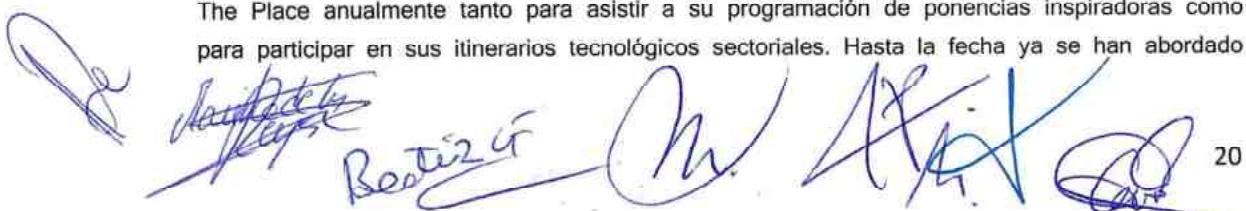
Imagen Sede Madrid

THE VALLEY

The Valley también realiza parte de su negocio en el sector de la formación; como referente en el entorno educativo en las disciplinas business & tech, focalizado en el desarrollo de conocimientos de la era digital. Tanto liderando la formación en abierto como Escuela de Negocios Digital, como con sus programas dirigidos a empresas con foco en la transformación digital, The Valley es una referencia en el entorno educativo digital de nuestro país: más de 16.000 alumnos se han formado con The Valley, más de 800 empresas han trabajado su transformación digital con The Valley y más de 1.100 profesionales conforman el claustro docente de la escuela.

The Valley es un ecosistema donde acompañamos a profesionales y empresas en su proceso de adaptación al nuevo entorno digital a través de la formación, el talento y la innovación. Este ecosistema que nace en 2011, lo conforman:

- **The Valley Digital Business**, escuela líder en el mercado en la formación en temáticas Business & Tech.
- **The Valley Talent**, headhunter líder en el ámbito digital que ha incorporado al mercado +1.100 profesionales digitales y tecnológicos.
- **The Valley Venture Capital**, fondo de inversión de 15M€ en startups tecnológicas.
- **The Place** es el centro de innovación experimental de The Valley creado para divulgar el impacto de las tecnologías disruptivas en la sociedad y en los diferentes sectores de actividad empresarial. The Place es el corazón del ecosistema de The Valley que, gracias a su Observatorio de tendencias y prospección de futuros, legitima a The Valley Digital Business School en su anticipación en las disciplinas en las que se debe capacitar a profesionales y empresas para liderar el mercado y a The Valley Talent en la detección de los roles y profesiones que se van a demandar por aparte de las compañías. A The Place se le concedió el premio a la mejor idea de innovación de España en 2018. Más de 2.000 personas visitan The Place anualmente tanto para asistir a su programación de ponencias inspiradoras como para participar en sus itinerarios tecnológicos sectoriales. Hasta la fecha ya se han abordado

 20

los sectores retail, salud, hostelería, alimentación y publicidad. Más de 200 empresas españolas han elegido este espacio de innovación como el lugar idóneo para realizar jornadas de formación, de inspiración, de eventos para sus empleados o clientes.

The Valley Digital Business School se fundó en julio de 2011 con el objetivo de capacitar a profesionales en conocimientos y competencias digitales en los puestos demandados por las compañías. En estos 11 años de actividad, contamos con:

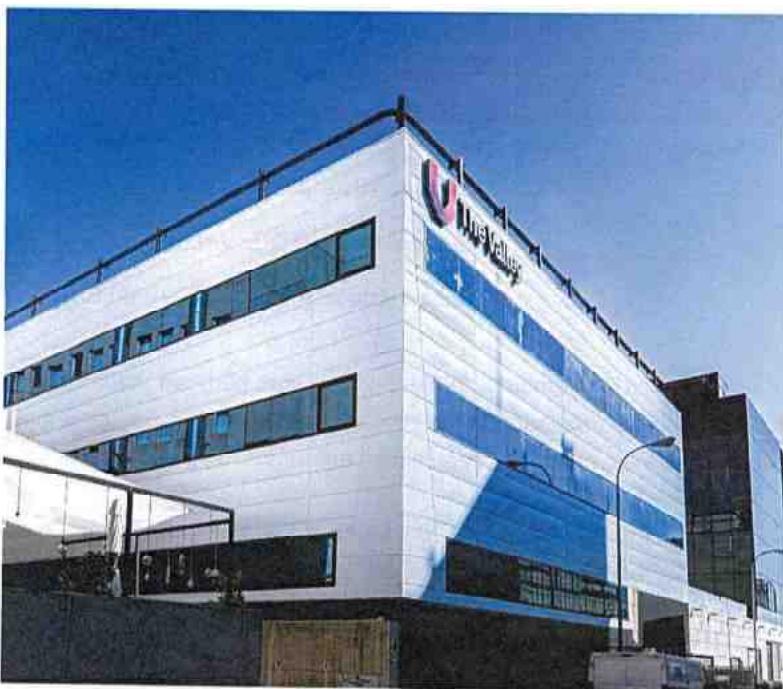
- Más de 50.000 horas de formación impartidas
- Más de 16.000 alumnos formados
- 800 empresas han contado con The Valley como partner de formación.

Asumiendo que el conocimiento es el driver que transforma la sociedad. The Valley está especializada en preparar a los profesionales de compañías de distintos sectores para entender de manera sencilla, práctica y aplicable el mundo digital, de tal forma, que puedan ayudar a transformar sus organizaciones. The Valley tiene gran experiencia en formación a medida para empresas con ejemplos y casos de éxito actuales. En estos programas, adecuamos contenidos y profesores digitales para conseguir el objetivo de cada organización. En este formato, hemos dado formación para las principales empresas de este país.

The Valley dispone actualmente de dos centros que quedan afectados por la política del presente Plan de Igualdad:

The Valley DBS Madrid

Calle Torregalindo 01 28016 Madrid



D. Juan Pedro López
W. Beatriz Ll. M. S. G.
R. G.

The Valley DBS Barcelona

P.º de Isabel II, 12, 08003 Barcelona

**3.- PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

En la Universidad Privada de Madrid, S.L. ya existía un Plan de Igualdad firmado el 20 de marzo de 2021, aplicable a todos sus centros de trabajo, y que fue acordado con la representación de los trabajadores (UGT) y que se encuentra en vigor actualmente. El presente Plan de Igualdad sustituye al que tenía vigente la Universidad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha constituido una comisión con fecha 01 de febrero de 2023 que está integrada por personal de las empresas que componen el grupo GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS

Representantes de empresas del grupo

Carolina Barrero

Juan Carlos Rivilla

Marina de los Reyes

Javier Parrilla

Representantes de los trabajadores

Esther Pérez (UGT)

Susana Yuste (UGT)

Susana Duarte (THE VALLEY)

Beatriz López (FP CLAUDIO GALENO)

Además, podrán asistir como invitados otros miembros del Grupo, con voz, pero sin voto. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación referentes a igualdad.

De todas las reuniones se dejará constancia por escrito en forma de Actas, que serán firmadas por todos los asistentes y custodiadas por el Departamento de Talento, Cultura y Organización.

A row of four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, "Marina de los Reyes", "Beatriz López", and "Susana Duarte". To the right of the signatures is a large, decorative flourish and the number "22".

Relevos:

1. Renuncia expresa de uno de los miembros.
2. Baja en la empresa por cualquiera de las situaciones reflejadas en la legislación laboral.
3. Bajas por enfermedad o excedencias que impidan el normal funcionamiento de la comisión.

La mera comunicación de la baja al Comité será motivo suficiente para la sustitución o relevo, que será realizado en un periodo razonable de tiempo.

Los sustitutos serán elegidos libremente por las partes afectadas. Se priorizará la presencia de mujeres en el comité de igualdad.

Funciones del Comité de Igualdad:

Promover el principio de igualdad y no discriminación.

Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

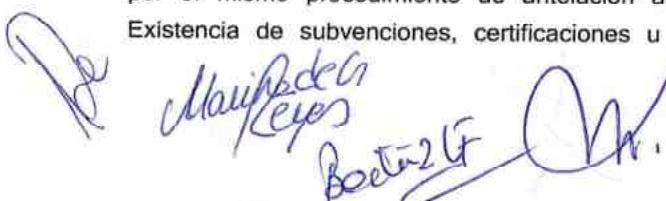
Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

Una vez elaborado el Plan de Igualdad el Comité de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 4 veces al año, de forma trimestral.

Las reuniones serán convocadas por el director de Recursos Humanos, responsable de la coordinación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico o comunicación interna, con una antelación mínima de siete días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Hechos extraordinarios podrán ser: Existencia de subvenciones, certificaciones u otros relacionados con igualdad, comunicaciones



M. X. 23

urgentes derivadas de acoso o discriminación y cualquier otra de fuerza mayor.

No obstante, a lo anterior, cualquier incidencia, incumplimiento o duda se podrá presentar ante cualquier miembro del Comité, que deberá ponerlo en conocimiento del resto de miembros del Comité de Igualdad.

De la misma manera, se crea una cuenta de correo electrónico donde realizar consultas, dudas, sugerencias, quejas o denuncias:

igualdad@uax.es

Dicha cuenta será gestionada por el departamento de RRHH y guardará la confidencialidad debida en los casos que así se estime.

Funcionamiento comité de igualdad:

Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. Así como de las novedades legislativas en materia de igualdad tanto nacionales como internacionales que pudieran afectar al actual Plan.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora, o de su visado positivo por parte de la



autoridad competente. No obstante lo anterior, será revisado con la periodicidad que establezca la legislación vigente en cada momento.

5.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, el grupo Guadarrama Proyectos Educativos se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar o plataforma adecuada para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas. Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo. La dirección de la empresa será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad y/o Comisión de control y seguimiento del Plan de igualdad.

6.- ENCUESTAS AL PERSONAL

Como parte de elaboración del Plan, el día 08 de Febrero 2023, acompañando al comunicado de la constitución de un comité de seguimiento y creación del Plan de igualdad a toda la plantilla (del que se incluye una copia), se lanzó una encuesta a todo el personal, para realizar el diagnóstico correspondiente.

Compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Desde Guadarrama Proyectos Educativos siempre se ha mostrado un **compromiso** claro a la hora de **cumplir con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, así como con los principios en materia de **derechos humanos y laborales**. En este sentido, la lucha por favorecer la igualdad y rechazar la discriminación es una voluntad constante y atemporal en la compañía.

Queremos declarar nuestro compromiso por establecer y desarrollar las **políticas necesarias que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. De esta forma, es intención de la compañía cumplir con aquellas obligaciones previstas en la Ley Orgánica 03/2007, y especialmente, con la implementación de un Plan de igualdad. Es decir, en cumplimiento de lo anterior, los indicados principios serán llevados a la práctica a través de la creación e implantación de un **Plan de Igualdad**, que consistirá en un conjunto ordenado de medidas tendentes a **alcanzar** en la compañía la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres y a **eliminar**, en su caso, la **discriminación** por razón de sexo que pudiera existir y detectar el diagnóstico.

Para ello, con el fin de negociar y aprobar este Plan de Igualdad, se ha creado una **Comisión de Igualdad**, la cual estará formada por una representación de empresas de grupo y otra representación de los trabajadores.

Representantes de empresas de grupo

Carolina Muñoz

Juan Carlos Rivilla

Maria de los Reyes

Javier Parilla

Representantes de los trabajadores

Esther Pérez

Susana Yusté

Susana Duarte

Beatriz López

Con el fin de conocer las impresiones de todos los trabajadores y trabajadoras en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hoy recibiréis un **cuestionario** voluntario, vía Survey Monkey, dirigido a toda la plantilla.

Con el objetivo de poder llevar a cabo un estudio representativo en el diagnóstico de igualdad, os rogamos la colaboración del mayor número de personas posible. La respuesta será anónima y confidencial.

Muchas gracias por vuestra colaboración.

Javier Cano Lucaya

Consejero Delegado de GPE

- La participación ha sido baja. Si bien se envió a un total de 1.925 personas sólo respondieron 228 (un 12%), de los cuales un 90% tienen un contrato con jornada a tiempo completo.
A continuación, se indica los trabajadores que han participado según su antigüedad:

Mujeres	Menos de 2 años	73	Hombres	Menos de 2 años	41
	Entre 2 y 5 años	42		Entre 2 y 5 años	25
	Más de 5 años	31		Más de 5 años	16

- Existe una clara percepción, por parte de los empleados, de la existencia de igualdad de trato y oportunidades en todas las sociedades. Y en este sentido la empresa fomenta dicha igualdad en las acciones que lleva a cabo. La gran mayoría de las respuestas se sitúan en los grados "Alto" y "Medio-Alto" lo que refleja un alto conocimiento de las acciones y cultura de la empresa, si bien en algunos aspectos en algunas cuestiones hay un porcentaje más elevado de NS/NC.
- Las preguntas realizadas fueron las siguientes:
 - **¿En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?**
En torno a un 79 % de los encuestados considera que la empresa está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y oportunidades.
 - **¿La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?**
En torno al 75% de los encuestados considera que sí está sensibilizada y comprometida.
 - **¿La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?**
El 78% de los encuestados considera que si es compatible.
 - **¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?**
El 75% de los encuestados considera que se realiza de manera objetiva.
 - **¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo?**
Casi el 90% de los encuestados considera que la empresa ofrece formación a todos los trabajadores independientemente de su sexo.
 - **¿A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres?**
El 66% de los encuestados cree que existe igualdad en la promoción a puestos directivos. Si bien hay un 26% de encuestados que no responde a la pregunta por no tener información al respecto.
 - **¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades sea mujer u hombre?**
En torno al 78% considera que no existe ninguna diferencia en este sentido.
 - **¿La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?**
El 67% de los encuestados ha respondido de manera positiva, si bien el 24% no responde

a esta cuestión.

- **¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?**

El 61% considera que la empresa lo favorece. Sin embargo, en esta cuestión hay 29% de encuestados que tiene la opinión contraria.

- **¿La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación?**

Sólo un 37% responde que sí ha sido informado, y un 54% determina que no ha sido informado. Está claro que la empresa no ha informado de manera correcta las medidas disponibles.

- **¿La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)?**

El 53% ha respondido afirmativamente, pero un importante porcentaje, casi el 30% desconoce si la empresa favorece este tipo de uso.

- **¿Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley?**

Un 33% de los encuestados desconoce esta cuestión. En este caso, las respuestas afirmativas (34%) y negativas (33%) se distribuyen a partes iguales.

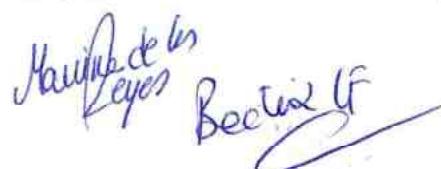
- **¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?**

Existe un claro desconocimiento por parte de los encuestados siendo un 39% de las respuestas Ns/Nc. Del resto de respuestas, un 34% considera que sí tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo.

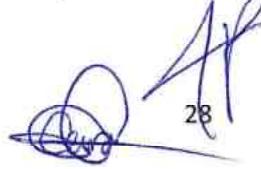
- **¿La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo?**

Un 63% de los encuestados desconoce la ruta a seguir.

- Como comentarios adicionales a las preguntas planteadas, cabe mencionar que la mayor parte de los empleados/as no han sido conscientes de la puesta en marcha de este plan de igualdad ya que muchos de ellos consideran importante que se ponga en marcha. Como aspectos importantes en los que sugieren en los que debe trabajar la empresa, está el favorecer la conciliación, la flexibilidad en horarios, la igualdad en salarios y oportunidades, así como la formación en temas de igualdad, con talleres sobre acoso, mayor transparencia y comunicaciones.
- Para ser del todo objetivo y porque los resultados deben construirse de tal forma que se eviten sesgos, malas interpretaciones o influencias, hemos lanzado una encuesta específica para el Equipo de Dirección. Este es el análisis: Manifiestan tener el principio de igualdad integrado en la empresa y existir gran sensibilidad tanto en la estrategia como en la táctica (el 78% respuestas se encuentran en el nivel "Alto" en las 4 primeras afirmaciones sobre igualdad). Existe un alto compromiso de la Dirección con el impulso del presente Plan de Igualdad (un 85%).


Mauricio de la
Reina LF


Oscar Vázquez


Alfonso Pérez
28

7.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la empresa, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral, teniendo en cuenta además que la empresa forma parte de una estructura donde se integran otras sociedades donde se sigue la misma política en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres.

De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS.

La empresa dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante el canal de información ya creado y denominado como "Portal del empleado".

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

- 1. Selección**
- 2. Contratación**
- 3. Formación profesional**
- 4. Promoción profesional**
- 5. Clasificación profesional**
- 6. Infrarrepresentación de la mujer**
- 7. Retribución y auditoria salarial**
- 8. Conciliación y corresponsabilidad**
- 9. Prevención de Riesgos Laborales**
- 10. Protocolo frente al acoso**
- 11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género**
- 12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad**
- 13. Diversidad e inclusión**

Área 1.- Acceso a la empresa: Procesos de Selección

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	16	2,93	7	1,63	23
Temporal a Tiempo Parcial	20	3,66	7	1,63	27
Fijo Discontinuo	111	20,33	47	10,96	158
Indefinido a Tiempo Completo	161	29,49	127	29,60	288
Indefinido a Tiempo Parcial	208	38,10	220	51,28	428
Otros (becas de formación, etc.)	30	5,49	21	4,90	51
TOTAL	546	100	429	100	975

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la empresa, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección. Claramente en nuestro caso **no hay discriminación por sexo a la hora de la contratación**. Igualmente queremos que se continúe en esta línea; así que reflejamos y dejamos constancia de las medidas que se tienen que seguir teniendo en cuenta.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección acometidos por la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.

*Mariam de la
Leyva Bectez*

ML

RR
30

ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento
-------------------	---

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Adaptación del protocolo de entrevista de trabajo eliminando preguntas que afecten a la esfera personal del entrevistado/a, limitándose el cuestionario a aspectos relativos a la formación del candidato/a, su capacitación y experiencia profesionales.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se elaborará un registro de los procesos de selección que permita conocer quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado al puesto ofertado y cuál ha sido el resultado del proceso.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se analizarán y reconsiderarán todos los procesos selectivos de la empresa que se encuentren en vigor con el fin de detectar la posible existencia de una discriminación directa o indirecta. En caso de apreciarse la concurrencia de discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, se eliminará antes del momento de la selección.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Área 2.- Contratación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	1.083	56,38	838	43,62	1.921


Mayra de los
Reyes


Dr. Beatriz A. Cordero

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	273	24	249	29	522
De 6 meses a 1 año	110	10	82	9	192
De 1 a 3 años	377	33	273	32	650
De 3 a 5 años	108	10	76	9	184
De 5 a 10 años	105	9	79	9	184
Más de 10 años	160	14	107	12	267
TOTAL	1.133	100	866	100	1.999

Existe una clara representación femenina en la plantilla del Grupo de Empresas. En este sentido, cabe destacar que si disociamos la información por empresas, debemos destacar que en todas ellas existe una plantilla con un alto % de mujeres

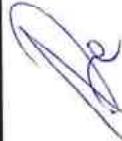
Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación, en lo relativo a tipos de contrato y modalidades de contratación. Tras el análisis de los datos podemos ver que **no hay discriminación alguna por género** dentro del nuestra compañía. Y que ha sido la tónica habitual durante los últimos años.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

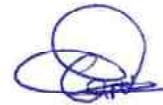
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Cuando exista un proceso de contratación se elaborará la relación definitiva de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo y se incluirá una relación porcentual, distribuida por sexo, entre las admitidas en el proceso y las aprobadas.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Teniendo en cuenta que GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS es un grupo en la que, mayoritariamente, la contratación es indefinida, deberá mantenerse, dentro de lo posible, este último criterio.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.



María José
Leyes

Becaria

32



ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento
-------------------	---

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Con el fin de erradicar la posible existencia de una segregación horizontal de género en la empresa se mantendrán los criterios actuales que garantizan la presencia de las mujeres en puestos relevantes
CALENDARIO	Inicio de puesta en práctica en el año 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Con el fin de erradicar la discriminación vertical del mercado de trabajo, se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo de libre designación en los que la mujer este infrarrepresentada, teniendo en cuenta la distribución inicial de hombres y mujeres.
CALENDARIO	Inicio de puesta en práctica en el año 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Área 3.- Formación profesional

Formaciones que se han impartido último año				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.105	66%	563	34%	1.668

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género. Claramente y por los resultados, **la formación en el grupo no es discriminatoria**. La formación se ofrece a ambos géneros por igual; el porcentaje es más elevado en el caso de las mujeres al ser "ellas" mayor número en la plantilla.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la empresa.

Acciones:

Handwritten signatures of several officials are present at the bottom right of the page, including "M. M. L.", "B. G. V.", "O. K.", and "J. R.". A small number "33" is written near the bottom right of the signatures.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se adoptarán las medidas necesarias en aras de facilitar la conciliación de la formación profesional con las necesidades personales de los trabajadores, sin generar una discriminación directa o indirecta por razón de género en su aplicación e implantación.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se incorporarán entre las materias de formación, nociones en igualdad entre mujeres y hombres en el empleo.
--------------------------	---

Javier de
Miguel
Reyes

Beatriz L.
M. V.

34

CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Área 4.- Promoción profesional

Promociones del último año UAX					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N.º total de personas que han ascendido de nivel y o han tenido promoción salarial	14	64%	8	36%	22
TOTAL	14	64%	8	36%	22

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la empresa sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. **En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.** Cabe mencionar que los datos de este apartado no se han estado contabilizando en todas las empresas del grupo, por lo que el dato mostrado sólo se refiere a la UAX. A partir de ahora se llevará el computo correcto y se tomarán las medidas necesarias en caso de detectar cualquier tipo de discriminación.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la empresa, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la promoción atendiendo esta a criterios de antigüedad, experiencia, formación y desempeño.
CALENDARIO	Puesta en marcha durante el año 2023.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Handwritten signatures of the responsible parties are placed over the table, including "Maffie de los Reyes", "V. M. Beltrán", and "R. R.". A small number "35" is located near the bottom right signature.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se llevará un control de todos las promociones en cualquiera de los departamentos y de cualquier tipo.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Área 5.- Clasificación profesional

De lo que se trata es que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que esa clasificación se traduzca en un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género. Actualmente en el Grupo **no hay diferencia entre sexos respecto a la clasificación profesional**. Igualmente queremos que quede reflejado en este plan, la necesidad de llevar un control y revisión a partir de las siguientes acciones.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisará el sistema de clasificación profesional en la empresa y, caso de ser pertinente, se modificará la nomenclatura de los grupos profesionales en caso de ser directa o indirectamente discriminatorios.
CALENDARIO	Este proceso se volverá a acometer en el primer trimestre de 2023 y se verá reflejado en la estructura de personal a partir del 1 de septiembre de 2023 en caso de detectar alguna diferencia.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Raquel", "Mayte de los", "Beetiz F.", "O. K. M.", and "S. S.".

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisarán los requisitos que determinan la consideración de cada uno de los grupos profesionales con el fin de determinar si son o no discriminatorios. En caso de serlo, se intentará reformular su composición interna con el fin de adecuarlos a la igualdad real entre mujeres y hombres.
CALENDARIO	Este proceso se acometerá en el primer trimestre de 2023 y se verá reflejado en la estructura de personal a partir del 1 de septiembre de 2023.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

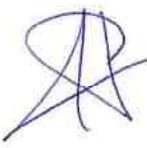
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La definición de los grupos profesionales en la empresa se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
CALENDARIO	Este proceso se acometerá en el primer trimestre de 2023 y se verá reflejado en la estructura de personal a partir del 1 de septiembre de 2023.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la empresa cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajo del mismo valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento


 Magdalena de las
 Llitas


 Beatriz Vázquez


 M. A. V.



37

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

NO APLICA PUESTO QUE NO EXISTE INFRAREPRESENTACION

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	1.133	56,68	866	43,32	1.999

En esta área se trata de establecer criterios que faciliten el acceso de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones, sin que, en esta materia, exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo.

Actualmente en el grupo no hay infrarrepresentación femenina, pero creemos se debe de seguir teniendo en cuenta una posible discriminación al margen del sexo.

Cabe destacar la paridad de sexos al 50% en el Comité de Dirección de la empresa Universidad Privada de Madrid, que es la que más personas emplea y, por lo tanto, la empresa principal del grupo.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa, en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "M. Reyes", "B. G.", "O. M.", "H.", and "A.".

Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

En este punto la empresa ha revisado con sus registros salariales y auditorías, que los resultados que se obtienen son consecuentes con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los resultados de la auditoría salarial por empresas son los siguientes:

UAX

En el Total General, existe una brecha salarial del 14,37%. No obstante, si disgregamos los datos por tipo de jornada y categorías, podemos observar que, en el Personal a Tiempo Completo, concretamente en el área de Dirección y en el área de Manager Académico no existe brecha salarial, sino todo lo contrario, el salario medio de las mujeres se encuentra entre un 7% y un 11% por encima del salario del género masculino.

En el resto de áreas, apenas existe brecha salarial, situándose los porcentajes en torno al 1%.

Las áreas que distorsionan la brecha del Total General son, fundamentalmente, la de los Técnicos, donde la brecha es del 9,81% y donde el 62,5% de la plantilla está formada por mujeres; y el área de Auxiliares, donde apenas existe brecha salarial (0,38%) pero el 85% de la plantilla es personal femenino.

En el personal Docente a Tiempo Parcial la brecha salarial se sitúa en el 3,70% si bien en éste área tienen establecidos precios por hora estándar en función de su titulación

GALENO

Existe una Brecha Salarial Total del 6,25%. Esta cifra está determinada, fundamentalmente porque en el Área de Dirección y el Área de Manager Académico existe una brecha salarial del 23%.

Sin embargo, en el resto de áreas, que están conformadas por el 94% de la plantilla total de la empresa, no existe Brecha Salarial (0,39%).

THE VALLEY

No existe Brecha Salarial. El Total General expresa que el salario de las mujeres está un 3,85% por encima del de los hombres. Igualmente, si lo disgregamos por áreas, en todas ellas las mujeres tienen un salario promedio superior al del personal masculino.

MIR ASTURIAS

Aunque existe una brecha salarial elevada en el Total General del 30,91%, está distorsionada por el personal directivo, conformado enteramente por hombres (2 personas). Si no tenemos en cuenta a este personal, podríamos determinar que no existe brecha salarial (0,39%)

Cabe mencionar que la política retributiva del Grupo se basa en la Meritocracia, cultura que claramente tiene un carácter objetivo. Además, en el personal docente, están establecidos los precios por hora que se abona a cada profesor en función de si se trata de un Profesor, un Doctor o un Acreditado, por lo que, en éste área la política retributiva también tiene un carácter objetivo.

Magdalena
M. Gómez de
Leyes

Becerril

Ortiz de
M.

39

No obstante, y de manera periódica, se tendrán en cuenta las siguientes acciones.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual de remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, detectar, en su caso, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor; al igual que ha hecho para la presentación de este Plan .
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En coherencia con lo anterior se realizará periódicamente un análisis estadístico y comparativo sobre las retribuciones medias, fijas y variables, de hombres y mujeres y, en su caso, se propondrá la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará un estudio de la relación de puestos de trabajo a fin de detectar posibles desigualdades salariales derivadas de una discriminación directa o indirecta con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres al respecto.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la igualdad retributiva entre grupos o categorías feminizados y masculinizados en caso de realizar funciones de igual valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.

De

Mafina de la
leyes Beduz E

W. M.

40

ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se erradicará cualquier discriminación directa o indirecta que pueda detectarse en la retribución: tanto en el salario base como en los complementos salariales.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se corregirán las discriminaciones retributivas de género desde la perspectiva de las percepciones extra salariales y los requisitos determinantes de su percepción.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

En enero de 2023 ha comenzado el lanzamiento del **Plan Flex by UAX**, este plan tiene como objetivo, entre otras medidas, fomentar la conciliación de la vida personal y laboral y la flexibilidad en los horarios. Este plan se implantará de manera paulatina y se irá revisando para mejorar las medidas a adoptar para responder a las necesidades de una amplia mayoría de trabajadores y trabajadoras.

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas de atención familiar. Analizando la encuesta realizada a la plantilla. Se concluye que hay una demanda de los empleados/as, que reclama mayor flexibilidad horaria para favorecer la conciliación y mejorar el compromiso con la empresa. Por ello nos ponemos las siguientes acciones como objetivo:

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se promoverá una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Segundo Trimestre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento/Dpto. Marketing

*Martínez de los
Leyos*

Bedurri

Alvarez

Montejo

Rodríguez

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se establecerá un canal de información dirigido a todo el personal en materia de conciliación, con la finalidad de mantener a la plantilla informada con respecto al programa de conciliación y permisos establecidos en la empresa.
CALENDARIO	Segundo Trimestre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se analizará desde la perspectiva de género el uso de las medidas de conciliación en la empresa en aras de fomentar la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Segundo Trimestre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Área 9.- Otras condiciones laborales: la prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Servicio de Prevención / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se analizarán desde la perspectiva de género la totalidad de riesgos de salud: seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculo-esqueléticos y riesgos psicosociales con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que en la misma coexisten hombres y mujeres.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Servicio de Prevención / Comisión de control y seguimiento

42

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Servicio de Prevención / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa adoptará las medidas legales de adaptación de puesto, cambio de puesto y suspensión del contrato de trabajo en los términos que fija el art. 26 Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de sus trabajadoras.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Servicio de Prevención / Comisión de control y seguimiento

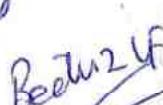
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	A los efectos anteriores, la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos en este sentido.
CALENDARIO	Inmediata y permanente.
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Servicio de Prevención / Comisión de control y seguimiento

Área 10.- Prevención del acoso, especialmente acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente existe un protocolo en casos de acoso laboral, si bien, por los resultados de la encuesta se ha detectado que es necesario reforzar la comunicación en este sentido ya que hay un claro desconocimiento de su existencia por parte de la mayoría de los empleados.



Magdalena
Reyes



Beatriz F.
Benítez



Maria J.
M. Pérez



Raquel R.
Martínez

No obstante, se revisará para cumplir con la legislación vigente en cada momento.

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso en cualquiera de sus vertientes y especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso a implantar en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se revisará el protocolo frente a situaciones de acoso, con especial referencia al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Marzo 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Una vez revisado el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso la empresa informará a toda la plantilla de su existencia.
CALENDARIO	Abril 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento/

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comunicará el canal de denuncias para situaciones de acoso que, en todo caso, garantice la absoluta confidencialidad.
CALENDARIO	Marzo 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa impartirá formación especializada en materia de acoso moral, sexual y por razón de sexo, especialmente a las personas encargadas de activar el protocolo.
CALENDARIO	Segundo trimestre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

Por este motivo ya hemos aprobado un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA para todo el Grupo Guadarrama Proyectos Educativos que se adjunta al presente Plan.

Martín de la
Reyes

Betanzos

A. D. M.

44

Área 11.- Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la empresa que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	<p>La empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la empresa. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso.</p> <p>No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Tales situaciones deberán acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.</p>
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	<p>Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por períodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho.</p>
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Recursos Humanos / Comisión de control y seguimiento

45

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará en la publicidad institucional de la empresa que la imagen de la mujer y el hombre quede alejada de cualquier estereotipo de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Marketing / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Marketing / Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comprobará que el lenguaje que utiliza la empresa a nivel interno no incluye lenguaje sexista o que promueva estereotipos de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Marketing / Comisión de control y seguimiento

Ricardo de la Torre
Staff de las leyes
Becario *C. J. P.* *46*

Área 13.- Diversidad e inclusión

Objetivo 13.- La diversidad hace referencia a la presencia dentro de una organización de profesionales de diferente edad, sexo u orientación sexual, nacionalidad, religión, etnia, cultura, condición o con necesidades especiales causadas por enfermedad, accidente, discapacidad o una determinada situación familiar.

Por su parte, la inclusión es el conjunto de prácticas que desde el esfuerzo organizacional se toman dentro de la empresa para que cada empleado -sea cual sea su hecho diferencial-, sea cultural y socialmente aceptado y tratado con igualdad. El objetivo final es crear un sentido de pertenencia en el que todos los miembros de una compañía se sientan reconocidos, valorados y respetados como persona y se sientan libres de ser quienes son en su contexto laboral.

Por ello tenemos la necesidad de poner en marcha diversas acciones; para que la diversidad e inclusión sean de nuestros valores más importantes.

A lo largo del año 2022 se ha realizado una acción formativa dirigida a todos los empleados de la Universidad Privada de Madrid, S.L. denominada "Igualdad y Diversidad".

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desarrollar un programa de formación en diversidad e inclusión para todos los empleados/as.
CALENDARIO	2º Trimestre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dpto. RRHH/ Comisión de control y seguimiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Organización de evento informativo y con diversidad de participación . Difusión del mismo.
CALENDARIO	Septiembre 2023
MECANISMO	Revisión sistemática.
ORGANO / SERVICIO	Dirección General / Responsable de Marketing /Dpto. RRHH/ Comisión de control y seguimiento

8.- EL SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento y evaluación

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos *"sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*, la Comisión de Igualdad, constituida en Comisión de Control y Seguimiento, tendrá por finalidad interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Control y Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Esta Comisión quedará constituida mediante reunión a celebrar dentro del mes siguiente de la firma del presente Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará constituida por los miembros pertenecientes a la comisión de igualdad y su objetivo consistirá en velar por la efectiva aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe destacar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

D
Vlachoula de Keyser
Betziz E
M. & M.
A
48

Modelo de informe de evaluación:**1. Datos generales:**

- Razón social
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación:

	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el plan de igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el plan de igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia, (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se hayan realizado en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			

El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre el impacto

	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los equilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los equilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones en la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en la relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión de Control y Seguimiento, los medios necesarios, en especial:

- a) Lugar o plataforma adecuada para celebrar las reuniones.

The page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a stylized signature starting with 'R', followed by 'Matilde Reyes' and 'Bectur LT', then 'Dra. J. M.', and finally a large, stylized 'A' with the number '50' written below it.

b) Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, se contabilizarán como tiempo de trabajo.


Manuel
Mafina de los
reyes
Becerril
D. J. M.
R.
51

9.- PROTOCOLO DE ACOSO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa:

INDICE

- 1. COMPROMISO DEL GRUPO GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
 - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
 - 2.1.1. Declaración de principios
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.2. El procedimiento de actuación**
 - 2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo
 - 2.2.2. La resolución del expediente de acoso
 - 2.2.3. Seguimiento
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

1.- COMPROMISO DE GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS, en adelante GPE desea contribuir expresamente a adoptar e implementar en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicológicamente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas no éticas y contrarias a la legislación vigente.

Al adoptar este protocolo, GPE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, GPE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con

Miguel de
Leyos
Becerril

W. M.

R.
52

indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en GPE. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se toma su descanso o donde come, o en los aseos y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, GPE S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso - sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Madrid 22 de Febrero 2023

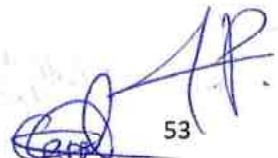
FDO. GRUPO GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS.



María del
Pérez



Ana Belén Pérez



Raúl Pérez

2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa GPE implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, del que se ha dado traslado a la Representación Legal de las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios

La empresa GPE formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en.

GPE, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto plurifensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de GPE no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien



incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos GPE, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, GPE sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

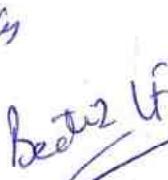
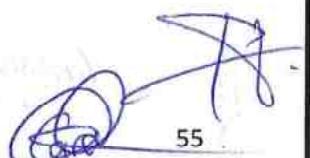
Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.


Molina de los
Reyes
Beltrán
Alarcón
Pérez

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

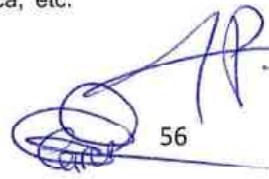
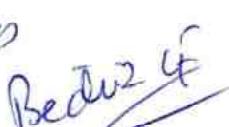
2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.


56

- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
6. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
8. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
9. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

Hector del
reyes.

Benz LF W Jh.

Ramón AP

5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

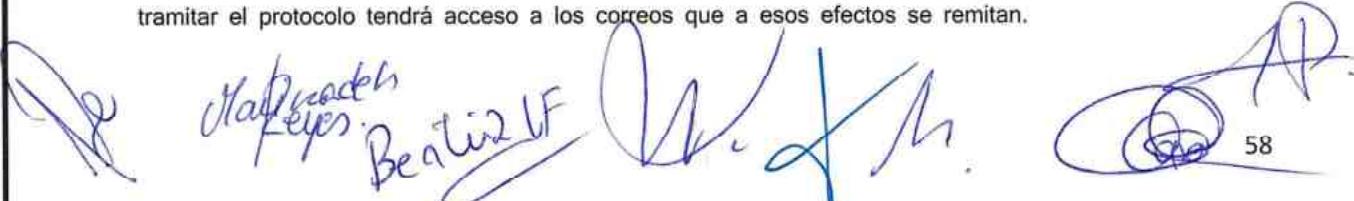
1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

1º) La empresa designa al Director de Recursos Humanos del Grupo como personas instructoras para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es acoso@uax.es. Sólo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.



4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) Una vez recibida, en el plazo de 2 días laborables, plazo que de ser necesario podrá prorrogarse, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, plazo que de ser necesario podrán prorrogarse por el tiempo que estime oportuno, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. El instructor podrá solicitar la presencia de asesores externos que colaboren con él en este proceso.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

8º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa podrá si así lo estima adoptar las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

10º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de GPE, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora. Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de GPE S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona encargada de instruir el procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de GPE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se

Maria de
Leyes. Beduz LF

W M

60

reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de GPE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud.

2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará si así lo considera necesario el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. De lo anterior se informará a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras en caso de existir en la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, para todos los empleados independientemente del tipo de contrato laboral, incluyendo personal becario o colaboradores y deberá ser respetado por todas aquellas personas de cualquier empresa externa auxiliar que opere en nuestro centro de trabajo. De igual forma se manifiesta que tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se pueda modificar o incorporar acciones de mejora. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



Maria de los Reyes
Becerril
D. J. M.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:



Manuel de
Feyo. Bautiz LF W.A.H. AP
62

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa GUADARRAMA PROYECTOS EDUCATIVOS.

A series of handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, "Mafiseles Keys", "Becerril LF", "J.W.", "J.M.", and a final signature that appears to be "D".

10.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas. Del mismo modo, a petición de la parte social se ha creado un canal de sugerencias (igualdad @uax.es) a fin de que todo el personal de la empresa, si lo desea, pueda proponer medidas a la comisión de igualdad, para su estudio y debate dentro de su seno y, en su caso, posterior implantación.

11.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración de este PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS es de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación, sin perjuicio de las revisiones que corresponda llevar a cabo de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

11.- EVIDENCIAS

Además de las todas las evidencias que se han ido indicando en los diferentes apartados de este plan, En este punto, queremos informar que ya llevamos tiempo con varias iniciativas con la intención de la búsqueda de igualdad de género en nuestro grupo.

Como ejemplo, a continuación, añado evidencias de publicaciones en diferentes redes sociales.



Día Internacional de la Mujer

A row of five handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the signatories of the equality plan. The signatures are fluid and vary in style. The last signature includes the number "64".



The Valley Digital Business School

37.874 seguidores

3 días • 5

• • •

¡Enhorabuena a **Monica Sainz Dominguez** y a **Esther Checa** por estar entre las 100 mujeres líderes en España en su rol de directoras! 🌟

Vuestra dedicación, perseverancia y talento han sido reconocidos y premiados merecidamente.

Sois un ejemplo para The Valley, y una inspiración para nuestra comunidad Vallian



¡Felicitaciones por este gran logro!

Aquí puedes ver el listado de las 100 mujeres

<https://lnkd.in/dSQ9H5i5>



Estas son 'Las Top 100 Mujeres Líderes en España' de la X Edición por categorías

elespanol.com • 1 min de lectura

(Handwritten signatures and notes)

Mujeres líderes
Redir 2023
Ok. M. 65



Ana González Pinto • Siguiendo
Directora de Mujer Fénix | Expertas en igualdad y comunicación | El Delegado Te. Ed. País • 🌐

💡 Decía Churchill que "el éxito no es definitivo ni el fracaso es fatal. Lo que cuenta es el valor de continuar".

🌟 La igualdad: caminamos juntos hacia el éxito 🌟 fue el título de la jornada que organizó ayer la [Universidad Alfonso X el Sabio](#) en colaboración con [Mujer Fénix](#) y [CIMPA PLM Services](#).

👉 Junto a mi querida [Nancy A. Vega G.](#), compartimos nuestras experiencias personales y profesionales acerca del éxito -y también del fracaso- y reflexionamos sobre las desigualdades que aún existen entre mujeres y hombres 🙏😊 en el ámbito laboral.

⭐ Gracias [Francesco Maria Autolino, Ph.D](#) por liderar esta iniciativa y hacerlo todo tan fácil, y a la decana [Luisa Fernanda Rodríguez Hevia, PhD](#) por moderar esa conversación tan inspiradora ❤️

➡️ Y especialmente a los chicos y chicas que llenaron el salón de actos y nos dieron una lección de humanidad con sus intervenciones.

Es maravilloso que la [Universidad Alfonso X el Sabio](#) sea ese lugar común de reflexión donde el alumnado pueda expresar sus inquietudes y donde se dé espacio para hablar de valores y emociones.

#Universidad #igualdad #éxito #IWD2023



Mujer Fénix

Beriz UF

Or. D. M.

66



The Valley Digital Business School

27 874 seguidores

1 año • 0

#MujeresQueInspiran

¡Menuda tarde la de ayer! The Place se tiñó de morado y de mujeres inspiradoras. Pudimos disfrutar de una conversación junto a [Yolanda Erbuny](#), [Isabel Rodríguez](#), [Mayte Valverde](#), [Carla Otero](#), [Elena González del Álamo](#), [Elena Alberca Masia](#) e [Isabel Núñez](#).

Nos hablaron de su papel en las compañías donde trabajan, de los retos por alcanzar, de acciones increíbles y motivadoras que ya se están llevando a cabo y nos hablaron de MUJERES. Del potencial y de la profesionalidad de cada una de ellas.

Ayer cerramos The Place llenas de inspiración y con muchas ideas en la mochila. Gracias a todas por acudir y participar. Sigamos dándole a la mujer el papel que merece cada 8 de marzo y cada día del calendario 🌸 #SomosVallians


BMujeres de los
Leyos

Beatriz V.F.

M. V. K.
D. R.
67

facebook

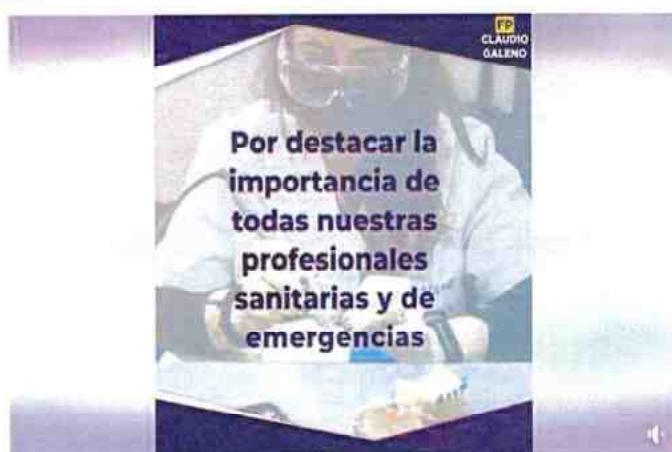
Watch Inicio Directo Programas Explorar

Correo electrónico o teléfono Contraseña

Iniciar sesión

¿Has olvidado la cuenta?

Buscar videos



8 de marzo. Día Internacional de la Mujer.

FP Claudio Galeno

8 de marzo de 2023

La mujer lleva luchando desde siempre por el objetivo de conseguir la igualdad y participación en todos los ámbitos.

Gracias a esta imparable lucha, cada vez es mayor la participación de las mujeres en campos como la ciencia y la tecnología.

Por todas y cada una de las mujeres, y en especial nuestras profesionales sanitarias y de emergencias. Hoy, 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
Ver menos

Seguir

...

Re
Mujeres de la
Leyen.
Becaria M. J. h.
68