



II Plan de Igualdad UNIR

Octubre 2020

Contenidos

01 - Preámbulo

02 - Compromiso UNIR con la Igualdad

03 - Objetivos generales del II Plan de igualdad

04 - Ámbitos de actuación

- Comunicación y sensibilización
- Acceso al empleo
- Formación
- Retribución
- Corresponsabilidad y conciliación
- Prevención de riesgos laborales y acoso

05 - Cuadro de mando de Igualdad

06 - Responsabilidades en Igualdad y Conciliación

07 - Alcance y vigencia

08 - Seguimiento y evaluación

ANEXOS

01

Preámbulo

II Plan de Igualdad

1. Preámbulo

La Universidad Internacional de La Rioja, en adelante **UNIR**, es la universidad a distancia y presencial privada líder en educación online en España, con sede en Logroño.

Su principal objetivo es proporcionar a sus alumnos la **mejor oferta de educación superior online y presencial**, buscando satisfacer una necesidad formativa de la sociedad. **UNIR** asume sus compromisos en diversas universidades tanto a nivel nacional como internacional, fundamentalmente en países latinoamericanos como México, Colombia, Ecuador y Perú.

A finales de 2019 contaba con **más de 45.000 alumnos**, de los cuales más de 12.000 son internacionales. Dentro de su oferta formativa, **UNIR** dispone de numerosas modalidades de estudios superiores en diversas disciplinas, así como con la Escuela de Doctorados y de Idiomas.

Gracias a su modelo de negocio, la Organización se encuentra en constante evolución, buscando la mejora continua mediante el uso de nuevas tecnologías y una metodología única de aprendizaje acorde al nuevo contexto social y tecnológico.

Dada la alta demanda en titulaciones superiores, como requisito obligatorio para el acceso al mercado laboral en determinados sectores, la Compañía ha ido creciendo en los últimos años. Esto ha supuesto no sólo un aumento en el volumen del alumnado, sino también en su plantilla. En este contexto, **UNIR** se ha puesto por objetivo cumplir con la nueva normativa y **renovar su primer Plan de Igualdad**, tras analizar la evolución desde la perspectiva de género que se ha producido en la Entidad y desarrollar su **II Plan de Igualdad UNIR**.

02

Compromiso UNIR con la Igualdad

II Plan de Igualdad

2. Compromiso UNIR con la Igualdad

En **UNIR** trabajamos en la consolidación de un comportamiento profesional, ético y responsable, respetando el cumplimiento de la legislación vigente por parte de la Organización y de sus colaboradores.

Todo ello, a través de políticas activas que protejan unas condiciones de trabajo justas y equitativas para todas las personas de la Compañía, sumando diferentes perspectivas que nos permiten multiplicar oportunidades y alcanzar mejores resultados.

Tenemos un firme compromiso por implicar a nuestros profesionales y colaboradores, siempre bajo el impulso de nuestra Dirección que cobra especial relevancia en la ejecución y respeto de nuestra cultura, valores y comportamientos clave. En ellos, se refleja nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, a través de una gestión y toma de decisiones transparente y objetiva.

Propiciamos un entorno de trabajo inclusivo y libre de sesgos y de discriminaciones injustificadas, respetando la diversidad de todas las personas hoy y a futuro en la Compañía.

Creemos que el talento y esfuerzo de cada una de las personas que conforman nuestro equipo, al margen de su género, edad o nacionalidad, es fuente de creatividad, eficiencia, productividad e innovación para la Compañía.

Son nuestros valores los que nos definen: “Integridad”, siempre intentando hacer lo correcto, operando según el espíritu de la Ley y la regulación vigente, y el “Respeto”, actuando de manera justa tanto con cualquier miembro de la institución como con el resto de personas con las que nos relacionamos. Siempre bajo un compromiso explícito con la igualdad, para continuar siendo una Compañía líder en educación a través del valor, la creación, la innovación y la mejora continua.

Con nuestro **Plan de Igualdad**, el objetivo es continuar impulsando una cultura diversa e inclusiva, garantizando y promoviendo la igualdad y conciliación a través de la mejores prácticas en gestión de personas.

03

Objetivos generales del II Plan de Igualdad

II Plan de Igualdad

3. Objetivos generales del II Plan de Igualdad

El objetivo de este **II Plan de Igualdad** es garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de **UNIR**, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

El respeto por la diversidad por cualquier condición o circunstancia personal o social y la igualdad de trato y oportunidades será el principio rector de todas nuestras actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas de la Organización.

Para ello, el **II Plan de Igualdad** contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:



Garantizar la igualdad mediante órganos de gestión específicos, velando por que los objetivos del Plan de Diversidad e Igualdad tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento, con objeto de asegurar su cumplimiento.



Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, clasificación y desarrollo profesional a todos los niveles.



Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, etnia, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socio-económico, o cualquier otra condición personal, física o social, y establecer y difundir el procedimiento de actuación necesario para estos casos.



Asegurar que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, está alineada con la filosofía y principios en materia de igualdad de oportunidades de la Organización.



Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad y la Igualdad, a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.

04

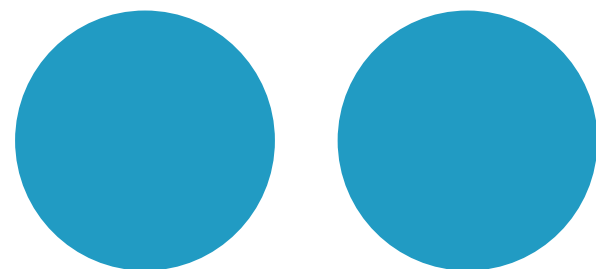
Ámbito de actuación

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Sensibilización y comunicación

01

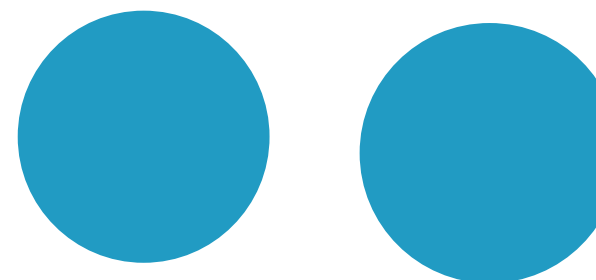


02

Acceso al empleo

Formación

03

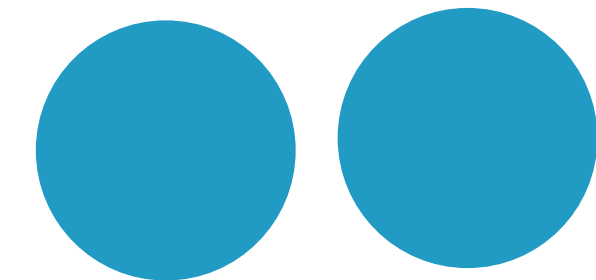


04

Retribución

Corresponsabilidad y conciliación

05



06

Prevención de riesgos laborales y acoso

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación



Objetivo



- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de UNIR y de la Dirección con la Diversidad, Igualdad y Conciliación, haciéndolo público tanto interna como externamente.
- Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas

Responsable

Plazo

- Participar en acciones externas de sensibilización y comunicación en el ámbito de la Diversidad e Igualdad, a través de la adhesión a programas específicos o la participación en congresos, seminarios o talleres.
- Incluir en las encuestas de opinión que pudieran realizarse a la plantilla, preguntas relativas a Igualdad de género para conocer la evolución de la percepción de la plantilla a medida que se avanza en la implantación del Plan.
- Tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de elaborar informes de gestión.



Nuestros indicadores

- Número de acciones de sensibilización, comunicación y formación en materia de Igualdad y Conciliación y su participación.
- Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla (consultas a la plantilla).

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas, niveles y categorías profesionales de la Compañía.

Medidas

- Articular mecanismos de toma de decisión de las contrataciones que recojan los distintos aspectos valorados de las candidaturas y permitan realizar una calibración objetiva de las mismas de cara a la decisión final, (integración de diferentes agentes decisores, valoración en base a ficha de competencias y otros requisitos exigidos, etc.).
- Formar al equipo de selección y otros participantes en procesos de selección en clave de igualdad e inclusión, para asegurar que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimiento y experiencia, sin tener en cuenta otros factores, y así mitigar la posible aplicación de sesgos inconscientes.

Responsable

Plazo

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas, niveles y categorías profesionales de la Compañía.

| Medidas (cont.) | Responsable | Plazo |
|---|-------------|-------|
| <ul style="list-style-type: none">• Asegurar el cumplimiento de la igualdad de género en los procesos de selección gestionados con consultoras externas, vinculando a los proveedores con la firma de un compromiso de igualdad de oportunidades en la selección y contratación, para asegurar la neutralidad en el proceso y la obligatoriedad, en la medida de lo posible, de presentar candidaturas de ambos sexos.• Incluir en el guion de las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la igualdad y la conciliación para profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias en la Organización, identificar posibles situaciones de desigualdad y valorar la puesta en marcha de medidas que frenen la rotación femenina, si fuera el caso. | | |

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas, niveles y categorías profesionales de la Compañía.



Nuestros indicadores

- Número de contrataciones por sexo y área.
- Número de candidatos por puesto y sexo.
- Número de contrataciones por puesto de trabajo y sexo.
- Número de salidas por razones de relacionadas con igualdad y/o conciliación desagregada por sexo.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, el impulso de la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades.

Medidas

- Implantar acciones formativas/asesoramiento sobre gestión de carrera, desarrollo y actualización para todos los profesionales, tras ausencias o bajas prolongadas, maternidades, paternidades y/o excedencias por guarda legal.
- Seguir velando para que los horarios de los programas formativos sigan siendo compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral, propiciando que las personas con bajas o jornadas reducidas puedan realizar igualmente la formación que le corresponda.
- Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto al Código Ético, al Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo y al II Plan de Igualdad.

Responsable

Plazo

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, el impulso de la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades.

Medidas (cont.)

Responsable

Plazo

- Implantar un cuadro de mando de gestión de la formación desagregado por género y categorías profesionales (participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres, formación técnica/ desarrollo, formación presencial/*online*, formación dentro y fuera de horario laboral), especificando el número de horas de cada curso.



Nuestros indicadores

- Número de horas de formación impartidas por tipología (acciones para el desarrollo profesional / acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregadas por género.
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral por género.
- Número de horas de formación impartidas *online* y presenciales, por género.
- Número de horas de formación en igualdad por categoría y género.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.

Medidas

- Asegurar que los profesionales conocen la política retributiva de la Organización y que disponen de modo accesible de la información sobre su recompensa total.
- En los supuestos de reducción de jornada, vincular la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.
- Proporcionar a las direcciones de las áreas organizativas la información salarial de sus equipos desagregada por nivel y género, para que tengan conciencia de posibles diferencias salariales por sexo.

Responsable

Plazo

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación

Objetivo



- Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.



Nuestros indicadores

- Salario medio total desagregado por género, áreas, categorías y niveles dentro de la Organización.
- Salario medio fijo desagregado por género, áreas, categorías y niveles dentro de la Organización.
- Salario medio variable desagregado por género, áreas, categorías y niveles dentro de la Organización vs. salario target.
- Indicador de brecha salarial, no ajustada y ajustada.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación



Objetivo



- Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en **UNIR**, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.

Medidas

Responsable

Plazo

- Reforzar el conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación entre todos los profesionales y, especialmente, de aquellas personas con equipo a cargo, para asegurar que están alineados con el concepto de conciliación de la Organización y que cumplen con las medidas existentes.
- Fomentar la difusión de las medidas ya existentes y las incluidas posteriormente para garantizar su conocimiento y uso a toda la plantilla.
- Elaborar guías de apoyo a los profesionales para que puedan gestionar de una forma más eficiente su tiempo y trabajo, con buenas prácticas en materia de reuniones y uso del correo electrónico.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación



Objetivo



- Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en **UNIR**, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.

Medidas (cont.)

Responsable

Plazo

- Concienciar sobre el derecho a la desconexión, reconociendo el derecho de los profesionales a no responder a *mails* ni mensajes de trabajo fuera de su jornada laboral, permisos o vacaciones, salvo circunstancias excepcionales.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación



Objetivo



- Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en **UNIR**, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.



Nuestros indicadores

- Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- Número de personas con excedencia por razones familiares, desagregado por sexo.
- Número de personas con excedencia voluntaria, desagregado por sexo.
- Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres (teletrabajo, disfrute de permisos, maternidad, paternidad, guarda legal, etc.).
- Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal, por tipo de formación y desagregado por sexo.
- Número de personas acogidas a programas de *flexiworking* (teletrabajo, trabajo en remoto, etc.) por género.

II Plan de Igualdad

4. Ámbito de actuación



Objetivo



- Asegurar que la gestión de la prevención de riesgos laborales de **UNIR** cumple con la legislación vigente en materia de protección de la mujer trabajadora, poniendo los medios necesarios para prevenir o, en su caso, tener la capacidad de denunciar situaciones discriminatorias por acoso.

Medidas

Responsable

Plazo

- Velar proactivamente por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y actualizar la normativa en función de los diferentes puestos de trabajo.
- Asegurar que la perspectiva de género esté incorporada en la evaluación de los riesgos de trabajo en hombres y mujeres, para detectar y prevenir posibles riesgos vinculados con el sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en los informes de siniestralidad.
- Difundir el Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo de modo específico a todos los niveles mediante los diferentes canales internos habituales, para que éste sea conocido por toda la plantilla, garantizando su accesibilidad y confidencialidad.
- Llevar a cabo el seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo (número, tipología, resolución).

Nuestros indicadores

- Número de puestos sin riesgos para embarazadas/Número de puestos de trabajo evaluados.
- Número de denuncias anuales por acoso por género y número de resoluciones estimadas y desestimadas.

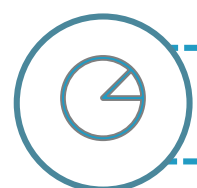
05

Cuadro de mando de Igualdad y Conciliación

II Plan de Igualdad

5. Cuadro de mando de Igualdad y Conciliación

Con independencia de los indicadores necesarios para el seguimiento de la implantación de las medidas del **II Plan de Igualdad**, se diseña el siguiente cuadro de mando para poder realizar un seguimiento anual de la situación de **UNIR** desde la perspectiva de igualdad de género y conciliación.



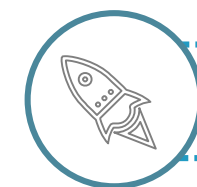
Mapa de género

- Distribución de la plantilla por género.
- Distribución de plantilla por tramos de edad de hombres y mujeres.
- Distribución por antigüedad de la plantilla por género.
- Número de hombres y mujeres en los órganos de Dirección.



Clasificación y representación

- Número de hombres y mujeres por categoría profesional.
- Número de hombres y mujeres por nivel profesional.
- Número de hombres y mujeres por área, distinguiendo entre áreas de negocio y de soporte.



Selección y contratación

- Número de currículos recibidos y género y personas preseleccionadas.
- Número de entrevistas realizadas por género.
- Número de ingresos por género y área.
- Número de desvinculaciones por género.
- Distribución de tipo de contrato y jornada por género.



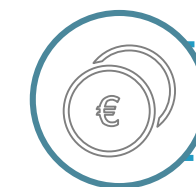
Desarrollo, formación y promoción

- Número de horas de formación y tipo de formación (técnica, habilidades, presencial, *online*, etc.) por género.
- Número de participantes en programas de desarrollo por género.
- Número de personas consideradas para promocionar y promociones por género.



Acoso

- Número y tipología de denuncias de acoso por género.



Brecha salarial

- Diferencias salariales entre hombres y mujeres por categorías.
- Percepción de hombres y mujeres de igualdad y medidas de conciliación (posibilidad de obtener este dato a través de una encuesta de clima).

06

Responsabilidades en Igualdad y Conciliación

II Plan de Igualdad

6. Responsabilidades en Igualdad y Conciliación

Para garantizar que los objetivos del **II Plan de Igualdad** tienen el impulso necesario a nivel interno y un adecuado seguimiento, asegurando así su cumplimiento, **UNIR** cuenta con dos organismos con sus correspondientes responsabilidades:

La Comisión de Igualdad se ocupa de promocionar y velar por la Igualdad de Oportunidades en UNIR:

Realizará anualmente un control del estado de desarrollo del Plan, para lo cual revisará los indicadores del cuadro de mando de Igualdad y Conciliación, así como los específicos de cada una de las áreas de actuación y el grado de implantación de las medidas.

Revisará de forma anual el diagnóstico actualizado y propondrá nuevas acciones o cambios para la mejora del Plan de Igualdad.

Velará por la difusión, cumplimiento y actualización del Plan de Igualdad.

Participará activamente en cuantas acciones se inicien, así como atender cualquier tipo de incidencia o propuesta de los trabajadores de la organización en materia de igualdad.

En caso de que se establezcan nuevas medidas a poner en marcha o bien se modifiquen algunas de las establecidas dentro de este Plan, éstas serán vinculadas como anexos al documento inicial.

El Responsable de Igualdad se encarga de:

Ser la persona que atienda cualquier asunto relacionado con la Igualdad en la empresa.

La gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos del Plan, así como de la coordinación de las distintas áreas y de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento.

II Plan de Igualdad

6. Responsabilidades en Igualdad y Conciliación

1. La **Comisión de Igualdad** está constituida por miembros de la representación de la organización y de la representación legal de los trabajadores:

- **Miguel Ángel Polvorosa** – Unidad de Recursos y medios corporativos -Jurídico.
- **Gregorio Cabrera** – Representante legal de los trabajadores
- **María Villegas** – Representante legal de los trabajadores
- **María José Pozuelo** - Secretaria Académica
- **Berta García** – Secretaria de la Comisión de Igualdad

2. El **Responsable de Igualdad** está constituido por personal del Departamento de RRHH de UNIR:

- **Virginia Díaz de Cerio**

07

Alcance y vigencia

II Plan de Igualdad

7. Alcance y vigencia

El presente **II Plan de Igualdad**, como conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, será de aplicación a todos los profesionales de **UNIR**.

Este Plan se someterá a revisión en función de los cambios que puedan producirse en la estructura de la plantilla y en sus objetivos de negocio, así como en base al ritmo de consecución de resultados pretendidos.

Este **II Plan de Igualdad** tendrá una vigencia de cuatro años, a cuya finalización se realizará un nuevo diagnóstico de situación para evaluar la efectividad del mismo.



08

Seguimiento y evaluación

II Plan de Igualdad

8. Seguimiento y evaluación

La **Comisión de Igualdad** se reunirá de manera ordinaria dos veces al año y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de los integrantes con previo aviso de 15 días.

De las reuniones se levantará un acta que recogerá los temas tratados, acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

A los cuatro años a contar desde la entrada en vigor del II Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará la evaluación del mismo mediante la medición del grado de cumplimiento del Plan y la evolución de los indicadores de igualdad y conciliación, identificando una nueva situación de partida para la renovación del Plan de Igualdad.



Anexo II – Definiciones



II Plan de Igualdad

Anexo I: Definiciones

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir los siguientes conceptos en materia de Igualdad:

- **Plan de Igualdad:** 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 eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la 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.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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.
- **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.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Acoso moral o mobbing:** agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

II Plan de Igualdad

Anexo I: Definiciones

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir los siguientes conceptos en materia de Igualdad (cont.):


- **Medidas de acción positiva:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Indemnidad frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable 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.
- **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 responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art.53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Gender Pay Gap o Brecha salarial no ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- **Equal Pay Gap o Brecha salarial ajustada:** diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.

Anexo II – Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo

II Plan de Igualdad

Anexo II: Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo

PROEDUCA



GRUPO EDUCATIVO PROEDUCA
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA
LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 3

En todo caso, cualquier empleado que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso en el trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección del Grupo Educativo PROEDUCA o la mayor brevedad posible siguiendo las pautas establecidas para ello en el Protocolo. Por ello, el Protocolo aporta una serie de directrices que facilitan identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar a todos los destinatarios del presente documento que las circunstancias reales son más complejas de lo que pueda describirse en el Protocolo, por lo que, en todo caso, deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

Todos los trabajadores tienen derecho a solicitar la aplicación del Protocolo con garantías de no ser objeto de represalia, intimidación, trato injusto, discriminación o deteriorable. Asimismo, se garantiza que, en caso de denuncia, esta se tramitará observando un riguroso respeto a la intimidad, dignidad, confidencialidad, transparencia, objetividad y neutralidad. Dicha protección se entenderá a todas las personas que intervengan en los procedimientos recogidos en el Protocolo.

Las quejas relativas a represalias (prez), de las que existen amenazas o que se temen) se tramitarán siguiendo el procedimiento general recogido en el Protocolo.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño o perjuicio.

4. Medidas preventivas

Consideramos que el principal objetivo del Protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso en el trabajo. Por ello, este apartado recoge las medidas preventivas que el Grupo Educativo PROEDUCA va a implantar:

Es importante resaltar la importancia de que todos las personas que forman parte del Grupo Educativo se comprometan personalmente con el objetivo de evitar la existencia de

situaciones de acoso y cumplan, y hagan cumplir, lo establecido en el Protocolo.

En el ámbito de la prevención, las personas que tienen equipo o a su cargo tienen un papel fundamental: deben promover un ambiente de respeto y actuar de forma proactiva en caso de que detecten cualquier situación que pueda constituir acoso en el ámbito laboral.

Diffusión del Protocolo, mediante:

- El envío de un correo electrónico a toda la plantilla.
- Su publicación en la Intranet.
- Se entrega a todo el personal de nueva incorporación del Grupo Educativo PROEDUCA.

Formación: el Grupo Educativo PROEDUCA, proyectivamente, dentro de su Plan de Formación Anual, formación específica sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y Mobbing a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en virtud de lo establecido en el Protocolo.

Corresponde a la Dirección de RRHH del Grupo Educativo PROEDUCA la responsabilidad de actualizar el Protocolo e implantar las medidas de divulgación y formación recogidas en el mismo.

Asimismo, se define a continuación una serie de normas de actuación de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo Educativo PROEDUCA, tendientes a evitar situaciones de acoso:

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo por lo que se incluirá a todo trabajador los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno.

Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes e intimidatorios.

Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarlo, etc.

No se admitirán actitudes tendientes al

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 4

Introducción

El Grupo Educativo PROEDUCA ha aprobado el presente protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo (en adelante, el "Protocolo") con la finalidad de prevenir y, en su caso, solucionar posibles situaciones de acoso en el trabajo.

Con este fin el Protocolo, que resulta de aplicación a todos los empleados del Grupo Educativo PROEDUCA, define las conductas a prevenir y detalla la política del Grupo Educativo en relación al acoso en el trabajo. Con la intención de evitar la existencia de este tipo de situaciones, se han definido una serie de medidas preventivas que se incluyen en un código de conducta de obligado cumplimiento para toda la organización. Por otra parte, para el caso de que se produzca alguna situación de este tipo, se nombra una Responsable de Prevención del Acoso y se establece un Procedimiento para la resolución de denuncias.

2.1 Acoso laboral, psicológico o moral

Se entiende por acoso laboral, psicológico o moral (en adelante, "Mobbing"), una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica en forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre una persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann.

Para que pueda considerarse la existencia de Mobbing son necesarios los siguientes elementos:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo como un ataque, ya se ejerza por un superior (acoso vertical) o un compañero o grupo de compañeros (acoso horizontal). Ahora bien, no toda actuación provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso, siendo preciso diferenciar entre Mobbing y otro tipo de actividades, igualmente reprochables,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 5

1. Ámbito de aplicación

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que presten servicios en el Grupo Educativo PROEDUCA (incluidos los trabajadores a domicilio).

Asimismo, el Protocolo debe aplicarse en cualquier situación de acoso cuya causa esté directamente ligada al trabajo incluso cuando tenga lugar fuera del centro de trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

2. Conceptos

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso:

- Acoso laboral, psicológico o moral.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso sexual.

A continuación definimos cada uno de estos conceptos:

2.1 Acoso laboral, psicológico o moral

Se entiende por acoso laboral, psicológico o moral (en adelante, "Mobbing"), una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica en forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre una persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann.

Para que pueda considerarse la existencia de Mobbing son necesarios los siguientes elementos:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo como un ataque, ya se ejerza por un superior (acoso vertical) o un compañero o grupo de compañeros (acoso horizontal). Ahora bien, no toda actuación provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso, siendo preciso diferenciar entre Mobbing y otro tipo de actividades, igualmente reprochables,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 6

2.2 Acoso por razón de sexo

Se considera 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.

También se considerará acoso por razón de sexo a los efectos del Protocolo todos los supuestos de discriminación:

- Discriminación directa: situación en la 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. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Discriminación indirecta: 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, según dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que las medidas para alcanzar dicha finalidad sean necesarias y adecuadas.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, o 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.

Todas las definiciones previenen de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.3 Acoso sexual

Se considera acoso sexual "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal" [...] 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 el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo."

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto del mismo. Así, por ejemplo, se consideran constitutivos de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, o la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento insultante, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Se definen dos tipos de acoso sexual en función de si los anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- Coacción sexual o acoso de intercambio: es una forma de abuso de autoridad que obliga a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de un superior o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo.
- Acoso ambiental: en este tipo de acoso, que puede ser provocado por cualquier

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 7

En todo caso, cualquier empleado que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso en el trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección del Grupo Educativo PROEDUCA o la mayor brevedad posible siguiendo las pautas establecidas para ello en el Protocolo. Por ello, el Protocolo aporta una serie de directrices que facilitan identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar a todos los destinatarios del presente documento que las circunstancias reales son más complejas de lo que pueda describirse en el Protocolo, por lo que, en todo caso, deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

Todos los trabajadores tienen derecho a solicitar la aplicación del Protocolo con garantías de no ser objeto de represalia, intimidación, trato injusto, discriminación o deteriorable. Asimismo, se garantiza que, en caso de denuncia, esta se tramitará observando un riguroso respeto a la intimidad, dignidad, confidencialidad, transparencia, objetividad y neutralidad. Dicha protección se entenderá a todas las personas que intervengan en los procedimientos recogidos en el Protocolo.

Las quejas relativas a represalias (prez), de las que existen amenazas o que se temen) se tramitarán siguiendo el procedimiento general recogido en el Protocolo.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño o perjuicio.

4. Medidas preventivas

Consideramos que el principal objetivo del Protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso en el trabajo. Por ello, este apartado recoge las medidas preventivas que el Grupo Educativo PROEDUCA va a implantar:

Es importante resaltar la importancia de que todos las personas que forman parte del Grupo Educativo se comprometan personalmente con el objetivo de evitar la existencia de

situaciones de acoso y cumplan, y hagan cumplir, lo establecido en el Protocolo.

En el ámbito de la prevención, las personas que tienen equipo o a su cargo tienen un papel fundamental: deben promover un ambiente de respeto y actuar de forma proactiva en caso de que detecten cualquier situación que pueda constituir acoso en el ámbito laboral.

Diffusión del Protocolo, mediante:

- El envío de un correo electrónico a toda la plantilla.
- Su publicación en la Intranet.
- Se entrega a todo el personal de nueva incorporación del Grupo Educativo PROEDUCA.

Formación: el Grupo Educativo PROEDUCA, proyectivamente, dentro de su Plan de Formación Anual, formación específica sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y Mobbing a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en virtud de lo establecido en el Protocolo.

Corresponde a la Dirección de RRHH del Grupo Educativo PROEDUCA la responsabilidad de actualizar el Protocolo e implantar las medidas de divulgación y formación recogidas en el mismo.

Asimismo, se define a continuación una serie de normas de actuación de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo Educativo PROEDUCA, tendientes a evitar situaciones de acoso:

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo por lo que se incluirá a todo trabajador los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno.

Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes e intimidatorios.

Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarlo, etc.

No se admitirán actitudes tendientes al

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 8

5.2 Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es solventar el problema de una forma rápida y sencilla, sin necesidad de cumplir todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación. Va dirigido a aquellas situaciones en que el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta es suficiente para que se solucione el problema.

La persona afectada podrá dirigirse a la Responsable de Prevención del Acoso (Mercedes Olibari, prevencion.acoso@proeducagrupop.com, 91 567 43 91, ext. 2413, sede de Almansa - 4ª planta). La Responsable de Prevención del Acoso velará por garantizar el anonimato de la persona denunciante.

La Responsable de Prevención del Acoso dirigirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación y alcanzar una solución apropiada por ambas partes.

La Responsable de Prevención del Acoso elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, la dirección de Recursos Humanos podrá adoptar medidas cautelares (incluyendo la separación del presunto acosado/a y la víctima).

La dirección de Recursos Humanos, en base al informe elaborado, adoptará las medidas necesarias para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia.

5.4 Medidas de protección de la víctima

El Grupo Educativo PROEDUCA adoptará las medidas correctoras que considere pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Estas medidas podrán consistir en:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total reintegro en su puesto de trabajo o a otro diferente.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO - PROEDUCA 9

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta al acosador no conlleve su despido, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible.

5.5 Imposición de medidas disciplinarias

Corresponderá a la Dirección de RRHH del Grupo Educativo PROEDUCA la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias correspondientes. El acoso en el trabajo se calificará siempre como falta laboral muy grave y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamiento del acoso. A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran corresponder, se considerarán circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- El denunciado sea reiniciante en la comisión de actos de acoso.
- Están dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor.

La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.

Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

La resolución adoptada por la Dirección de RRHH será comunicada a denunciante y denunciado.

En caso de que la conclusión de la investigación sea que la denuncia era falsa, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, de conformidad con la legislación vigente.

6. Vigencia

El Protocolo entra en vigor desde su aprobación por parte de los administradores del Grupo Educativo PROEDUCA.

Anexo III – Modelo de ficha de seguimiento y evaluación del Plan

II Plan de Igualdad

Anexo III: Modelo de ficha de seguimiento y evaluación del Plan

| FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD | |
|---|--|
| FECHA REALIZACIÓN | |
| EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS | |
| Grado de cumplimiento de los objetivo/s | |
| Nivel de corrección alcanzados | |
| EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS | |
| Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas | |
| Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos | |
| Medidas o modificaciones de las acciones | |
| Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan | |
| EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO | |
| Estado de la Empresa en relación a la igualdad tras la ejecución de Plan | |
| Cambios producidos en la cultura empresarial | |
| Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres | |
| OTRAS OBSERVACIONES | |
| | |
| CONCLUSIONES | |
| | |



II Plan de Igualdad UNIR

Octubre 2020