

COLEGIO PARENTES SAGRADO CORAZÓN, S.L.
PLAN DE IGUALDAD

I. INTRODUCCIÓN	3
II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN	3
ARTÍCULO 1.- RÉGIMEN JURÍDICO.....	3
ARTÍCULO 2.- FINALIDAD DEL PLAN.	4
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	4
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	4
ARTÍCULO 5.- DURACIÓN DEL PLAN.	4
ARTÍCULO 6.- MODIFICACIÓN DEL PLAN.	4
ARTÍCULO 7.- INTERPRETACIÓN DEL PLAN.	5
ARTÍCULO 8.- ACUERDO ÚNICO.	5
ARTÍCULO 9.- NULIDAD PARCIAL.	5
ARTÍCULO 10.- LEY APLICABLE Y JURISDICCIÓN COMPETENTE.	6
III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA	6
ARTÍCULO 11.- IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN.....	6
ARTÍCULO 12.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	7
ARTÍCULO 13.- PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.	7
ARTÍCULO 14.- IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN INTERNA.	8
ARTÍCULO 15.- PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS.	8
ARTÍCULO 16.- PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	8
ARTÍCULO 17.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR.....	8
IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA	9
ARTÍCULO 18.- CONDICIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	9
ARTÍCULO 19.- ANÁLISIS SOBRE LOS DATOS DE CONTRATACIÓN.....	9
ARTÍCULO 20.- LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN INTERNA DE LA EMPRESA.	9
ARTÍCULO 21.- POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN EMPRESA.....	9
ARTÍCULO 22.- MEDIDAS DE FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS.	10
ARTÍCULO 23.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.	10
ARTÍCULO 24.- PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO.	10
ARTÍCULO 25.- AYUDA A EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	10
ARTÍCULO 26.- FOMENTO DE UNA CULTURA EMPRESARIAL INTEGRADORA.	11
V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN	11
ARTÍCULO 27.- CONDICIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	11
ARTÍCULO 28.- LA POLÍTICA DE PROMOCIÓN INTERNA DE LA EMPRESA.	11
ARTÍCULO 29.- POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DE LA EMPRESA.....	12
ARTÍCULO 30.- MEDIDAS PARA LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	12
ARTÍCULO 31.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.	12
ARTÍCULO 32.- PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.....	13
ARTÍCULO 33.- AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	13
VI. CALENDARIO, CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	14
ARTÍCULO 34.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.	14
ARTÍCULO 35.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.	15
ARTÍCULO 36.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	15
ARTÍCULO 37.- CALENDARIO DE SUPERVISIÓN.	16
ARTÍCULO 38.- CONTROL DE LOS OBJETIVOS.....	16
ARTÍCULO 39.- DENUNCIAS DE INCUMPLIMIENTOS DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD.	16
ARTÍCULO 40.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	17

I. INTRODUCCIÓN.

Desde el inicio de la actividad de la empresa "COLEGIO PARENTES SAGRADO CORAZÓN", S.L. (en adelante, la "Empresa"), la búsqueda de creación de una atmósfera de igualdad y de respeto de los empleados y colaboradores de la Empresa ha sido una constante. La Empresa es consciente de que el sector es un sector eminentemente feminizado donde una gran mayoría de los profesionales son mujeres. Sin embargo, este hecho no puede hacer que se pierda la perspectiva de que una empresa en la que haya un alto porcentaje de mujeres no significa, per se, que no sea necesaria la aprobación de medidas o planes de igualdad. Este es un error que se produce con cierta frecuencia y que ignora el sentido último de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que no es otro que la participación de ambos en igualdad en todos los aspectos y niveles. Por otro lado, este tipo de planes contribuye decisivamente para prevenir cualquier tipo de conducta ilícita o comportamiento contrario a la filosofía, principios y código ético de la Empresa como elementos esenciales de su actividad.

En virtud de dichos elementos esenciales, y con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, la Empresa ha decidido aprobar el presente Plan que será de obligado cumplimiento para los empleados detallados en el mismo.

En concreto, el Plan establece una regulación general sobre todos los aspectos relacionados con los empleados y su actividad basado en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades en las decisiones sobre contratación y promoción, protección de la seguridad de los trabajadores y prevención de cualquier situación de acoso o denigrante para los empleados.

Desde la dirección de la Empresa, se establecerán todos los medios necesarios para garantizar la correcta aplicación de este Plan y facilitar que sea debidamente conocido por todos los empleados.

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN.

Artículo 1.- Régimen jurídico.

La empresa "COLEGIO PARENTES SAGRADO CORAZÓN", S.L., constituida al amparo de la legislación vigente, se registrará por sus estatutos, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 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, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan.

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Empresa y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los empleados mencionados en el Artículo 4.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación.

Este plan será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid donde la Empresa desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación.

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Empresa, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "Empleados".

Artículo 5.- Duración del Plan.

El Plan entrará en vigor el 1 de junio de 2024 y su duración se extenderá durante un período total de DOS AÑOS.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Empresa acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan.

La dirección de la Empresa podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio

aplicable en su caso, así como lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y que dichas modificaciones se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Artículo 7.- Interpretación del Plan.

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los Empleados que quedan obligados según lo establecido en el artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre la Empresa y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único.

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

Artículo 9.- Nulidad parcial.

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de un aparte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuales permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre

que los artículos o parte de los mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente.

Este Plan se registrará e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EMPRESA.

Artículo 11.- Igualdad en la contratación.

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los Empleados.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de la Empresa como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de la Empresa en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado.

Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso.

La Empresa se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los Empleados deberán prestar sus servicios de forma integradora, no aceptándose ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios empleados o directivos, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios empleados basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al empleado, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de la Empresa de este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la empresa y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, la Empresa desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus empleados, comprometiéndose a la implantación de

medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Empresa.

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna.

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los empleados se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se procurará designar para puestos superiores a aquellos empleados que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados.

La Empresa buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus empleados, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Empresa. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva.

La Empresa tratará de favorecer la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concienciados de la necesidad de superar todas las barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 17.- Conciliación de la vida profesional y familiar.

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Empresa será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de la Empresa se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los Empleados, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA.

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal.

La Empresa cuenta con el correspondiente departamento de recursos humanos y lleva a cabo una política de contratación guiada por el principio de igualdad, aunque en la actualidad no existen medidas concretas y específicas para garantizar la igualdad en los procesos de selección debido a la especial configuración del sector donde un gran porcentaje de trabajadores son mujeres.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación.

La Empresa cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

- a) Plantilla: 76 trabajadores
 - Mujeres: 64
 - Hombres: 12

- b) Temporalidad de los contratos:
 - Número de contratos temporales: 9
 - Mujeres: 8 lo que supone 12,5 % sobre el total de mujeres:
 - Hombres: 1 lo que supone el 8,3 % sobre el total de hombres:

Artículo 20.- La política de promoción interna de la Empresa.

La Empresa sigue una política de promoción que garantiza que todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades con independencia de su sexo.

Artículo 21.- Política de retribución Empresa.

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por el carácter temporal de los contratos de los Empleados y por la distribución de los puestos de dirección.

En el estudio salarial que se ha llevado a cabo para la elaboración del presente plan, ha quedado patente que no existe ninguna diferencia retributiva entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto o tienen igual categoría.

Artículo 22.- Medidas de formación de los Empleados.

La Empresa ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, la Empresa no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el fomento de la igualdad de género entre los empleados.

Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar.

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

Artículo 24.- Prevención de las situaciones de acoso.

La Empresa no tiene constancia de que se hayan producido situaciones de acoso. No obstante lo anterior, es un firme compromiso de la Empresa prevenir las conductas de acoso sexual o laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier posible incumplimiento dentro de la Empresa, tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

La Empresa se compromete a facilitar a los empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. La Empresa se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 25.- Ayuda a empleadas víctimas de violencia de género.

La Empresa se compromete a prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de manera que permita a la empleada víctima de este tipo de violencia sentirse segura y facilitándole la adopción de las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

Artículo 26.- Fomento de una cultura empresarial integradora.

La Empresa tiene el compromiso de establecer medidas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente las empleadas.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN.

Artículo 27.- Condiciones de los procesos de selección de personal.

Tal y como ha venido haciendo, la Empresa continuará aplicando el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus procedimientos de selección. En concreto la empresa se plantea las siguientes medidas:

- Ampliar espacios de reclutamiento incluyendo escuelas de formación o cualquier medio que favorezca el aumento de candidaturas del sexo infrarrepresentado.
- Pedir a las empresas proveedoras de personal que incluyan en sus propuestas un número determinado de mujeres u hombres, según sea el caso.
- Formar a las personas que intervienen en la selección para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.

El responsable de la implantación de estas medidas es la dirección del centro y el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de seis meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 28.- La política de promoción interna de la Empresa.

La Empresa está comprometida en garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas:

- Garantizar que la definición de criterios de promoción se base en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo han venido desempeñando.

- Introducir sistemas de promoción objetivos y que prioricen a las personas del sexo menos representado, en caso de igualdad de capacidades y aptitudes.

El responsable de la implantación de estas medidas es el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de seis meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 29.- Política de retribución de la Empresa.

La Empresa desea establecer la siguiente medida con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

- Analizar si existieran diferencias retributivas entre mujeres y hombres y si estas tuvieran su origen en tareas tradicionalmente femeninas o masculinas.
- Fijar retribuciones aplicando un sistema de valoración del puesto de trabajo que elimine sesgos de género.

El responsable de la implantación de estas medidas es el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de seis meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 30.- Medidas para la formación de los Empleados.

La Empresa desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos los Empleados en términos de igualdad. Para ello, la Empresa implementará las siguientes medidas:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla que facilite la incorporación de trabajadoras o trabajadores en puestos y tareas realizados tradicionalmente por un uno u otro sexo.
- Ofrecer formación específica a trabajadoras y trabajadores destinada para aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de unas y otros.

El responsable de la implantación de estas medidas es la dirección del centro y el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de seis meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 31.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional.

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa se compromete a:

- Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación adoptadas.
- Fomentar el uso de las mismas entre los trabajadores mediante una política de comunicación adecuada.

El responsable de la implantación de estas medidas es la dirección del centro así como el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de tres meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 32.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación.

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, la Empresa se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

- Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.
- Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

El responsable de la implantación de estas medidas es la dirección del centro así como el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de nueve meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

Artículo 33.- Ayuda a las víctimas de violencia de género.

La Empresa continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
- Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres empleadas víctimas de violencia de género.

El responsable de la implantación de estas medidas es la dirección del centro, así como el departamento de recursos humanos, y se establece un plazo de nueve meses desde la aprobación del presente plan para la implantación de las mismas.

VI. CALENDARIO, CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34.- Calendario de actuaciones para la implantación de las medidas del plan de igualdad. Medios y Recursos para la implantación y seguimiento.

Las medidas contempladas en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 se desarrollarán conforme al siguiente calendario:

Art.	Medida	Responsable	Medios y Recursos	Fecha
27	Ampliar espacios de reclutamiento incluyendo escuelas de formación o cualquier medio que favorezca el aumento de candidaturas del sexo infrarrepresentado.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Cartas Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
27	Pedir a las empresas proveedoras de personal que incluyan en sus propuestas un número determinado de mujeres u hombres, según sea el caso.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Cartas Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
27	Formar a las personas que intervienen en la selección para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Cursos de Formación específicos Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
28	Garantizar que la definición de criterios de promoción se base en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo han venido desempeñando	Recursos Humanos	Política de contratación Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
28	Introducir sistemas de promoción objetivos y que prioricen a las personas del sexo menos representado, en caso de igualdad de capacidades y aptitudes.	Recursos Humanos	Adaptación política contratación Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
29	Analizar si existieran diferencias retributivas entre mujeres y hombres y si estas tuvieran su origen en tareas tradicionalmente femeninas o masculinas.	Recursos Humanos	Realización de estudios salariales específicos Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
29	Fijar retribuciones aplicando un sistema de valoración del	Recursos Humanos	Análisis Formularios	Hasta el 24 de noviembre de 2024

	puesto de trabajo que elimine sesgos de género.		Comisión de Seguimiento	
30	Sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla que facilite la incorporación de trabajadoras o trabajadores en puestos y tareas realizados tradicionalmente por un uno u otro sexo.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Campaña de información Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
30	Ofrecer formación específica a trabajadoras y trabajadores destinada para aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de unas y otros.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Cursos de formación específicos Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de noviembre de 2024
31	Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación adoptadas.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Campaña de información Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de agosto de 2024
31	Fomentar el uso de las mismas entre los trabajadores mediante una política de comunicación adecuada.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Campaña de información Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de agosto de 2024
32	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Elaboración del Protocolo Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de febrero de 2025
32	Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Campaña de comunicación Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de febrero de 2025
33	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Edición del documento Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de febrero de 2025
33	Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres empleadas víctimas de violencia de género.	Dirección del Centro Recursos Humanos	Campaña de información Formularios Comisión de Seguimiento	Hasta el 24 de febrero de 2025

Artículo 35.- Comisión de Seguimiento.

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Empresa, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte de una Comisión de Seguimiento (en adelante, la "Comisión") integrada por un representante de la empresa y un representante de la representación de los trabajadores. Por parte de la empresa se acuerda designar a Dña. María Teresa Álvarez Rayo y por parte de la representación de los trabajadores se designa a Fátima Delgado Pollo

Artículo 36.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración de propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano de supervisión podrá actuar a instancia de cualquier empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

Artículo 37.- Calendario de Supervisión.

La Comisión realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

- Diciembre de 2024
- Junio de 2025
- Diciembre de 2025
- Junio de 2026
- Diciembre de 2026
- Junio de 2027
- Diciembre de 2027
- Junio de 2028

Artículo 38.- Control de los objetivos.

La Comisión realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución.

Artículo 39.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad.

Los Empleados podrá comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida a la Comisión para su estudio deberá contener la siguiente información:

- Nombre de la persona o personas que presentan la denuncia.
- Descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan.
- Datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la Comisión tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 40.- Solución extrajudicial de conflictos.

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oír a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por todos los miembros integrantes de la Comisión Negociadora el 24 de mayo de 2024 en Madrid.