



COORDINADORA D'ENTITATS
TEATRE ARNAU

COORDINADORA D'ENTITATS PEL TEATRE ARNAU, ASSOCIACIÓ

PLAN DE IGUALDAD

COORDINADORA D'ENTITATS PEL TEATRE ARNAU, ASSOCIACION
PLAN DE IGUALDAD (en adelante, el " Plan")

I. INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan tiene su base en los siguientes aspectos:

El compromiso de establecer régimen interno de gobernanza, plan de igualdad i interculturalidad, i defensa de una mirada feminista e interseccional desde la Asamblea de Diciembre de 2022, y la apuesta por una gestión y equipo de trabajo con mirada de igualdad de Género

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La empresa "COORDINADORA D'ENTITATS PEL TEATRE ARNAU", ASSOCIACION (en adelante, la " Empresa "), constituida al amparo de la legislación vigente, se registrará por sus estatutos, aprobados el día 21 de diciembre 2022, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica de 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 las personas 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 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que 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 en la siguiente fecha: 6 de noviembre de 2023 y su duración se extenderá durante un período total de: 5 años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma semestral, 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 tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y 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 y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.

3/16 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 una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las 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, 4/16según 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 cabiendo 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 Empleado o directivo, 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 asignarán en 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 o encargado de los procesos de selección de futuros empleados. De forma específica, estos profesionales han seguido la política de contratación:

La empresa tiene una política contratación de igualdad y de trabajo, de interseccionalidad en su plantilla y de criterios de género, interseccional y interculturalidad a la hora de contratar personal propia y también agentes colaboradores o servicios externos

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

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

i) Temporalidad de los Empleados

En la actualidad, la plantilla de la Empresa cuenta con un porcentaje de temporalidad del cero por ciento (0%) entre los hombres y de cien por ciento (100%) entre las mujeres.

Por otro lado, esta temporalidad afecta a los distintos grupos de edad de la siguiente forma:

ii) Duración de la jornada de los contratos de los Empleados

El porcentaje actual de hombres con contratos a tiempo parcial asciende cero por ciento (0%) , mientras que el porcentaje de mujeres a tiempo parcial asciende a cero por ciento (0%) .

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

La Empresa sigue una política de promoción basándonos en los siguientes principios:

Se ha promovido un programa y acompañamiento para personas que puedan ocupar cargos directivos y de coordinación con especial atención a mujeres y 8/16 personas dentro de una mirada intercultural

Seguendo dicha política, la Empresa ha llevado a cabo la promoción cero por ciento (0%) de hombres de la plantilla y a un cero por ciento (0%) de mujeres en los últimos cinco años.

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.

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.

La Empresa ha llevado a cabo las siguientes medidas de formación de los empleados:

Se han impartido charlas, talleres de antirracismo y género y talleres de gestión cultural desde la perspectiva feminista e interseccional

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 de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, la Empresa presenta los siguientes datos generales en relación con la conciliación familiar:

Hay mediadas de conciliación familiar, de flexibilidad de horarios e incluso servicio de canguros o acompañamiento/ cuidado de niños y niñas si es necesario

Artículo 24.- Prevención de las situaciones de acoso

La Empresa ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y 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 o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos 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 ha tratado de 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 forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

En concreto, la Empresa ha implementado las siguientes medidas:

Ayuda a cambiar de centro de trabajo, referentes y comisiones de cuidados y de mediación de conflictos dentro de la asamblea del programa Teatre Arnau Itinerant

Artículo 26.- Fomento de una cultura empresarial integradora

La Empresa ha tratado 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.

De forma específica, caben señalarse las siguientes medidas adoptadas por la Empresa hasta la actualidad:

Eventos de igualdad de género, de asesorías de lenguaje no violento y de protocolos de gestión de conflicto y cuidados de personas

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

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

La Empresa aplicará 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:

- Objetivo:

Tener una contratación de 50 0 60 % de mujeres y de colaboraciones con servicios y profesionales del 50 %

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

Dto de recursos humanos: Edna rojas y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: de forma progresiva cada 6 meses

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

La Empresa desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Empresa. De forma concreta, la Empresa plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

- Objetivo:

paridad en puestos directivos y de coordinación/ representación

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto recursos humanos y presidenta de la Entidad

11/16Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: progresibvo cada 6 meses

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:

- Objetivo cuantitativo:

Todos los empleados cobran por igual i tienen funciones de trabajo similares, y bonificaciones sin ningún tipo de discriminación

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo: cada 6 meses

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. En concreto, la Empresa implementará la siguiente medida:

- Objetivo:

carga igual de responsabilidades y de formaciones en tareas de coordinación y representación institucional

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

progresivo cada 6 meses

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 implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Empresa:

- Objetivo:

Reducción de jornada y jornada flexible para hacerse cargo de cuidados y interdependencias. Permisos especiales no retribuido de cuidados más allá de los de la ley

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

progresivo cada año

Artículo 32.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

La Empresa se compromete a implementar la siguiente medida y objetivo evaluable:

- Objetivo:

Igualdad de carga y perfil profesional independiente de la cualificación

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:

progresiva cada mes

Artículo 33.- 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:

Objetivo:

Buzón anónimo y comisión de conflictos en caso de acoso

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:
cada 6 meses

Artículo 34.- 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 la siguiente medida:

- Objetivo:

Informar a las personas de los medios y canales en caso de ser víctimas de género

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:
cada 6 meses

Artículo 35.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

La Empresa desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todas las personas empleados, así como de campañas de

comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, la Empresa se compromete a elaborar o introducir la siguiente medida:

- Objetivo:

Comisión de conflictos y cuidados donde se trabaja la mirada de igualdad con un grupo específico de trabajo

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

dto. recursos humanos y presidenta de la Entidad

Por último, este objetivo se tratará de conseguir o alcanzar en el siguiente plazo:
cada 6 meses

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Órgano supervisor

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: presidenta de la Entidad y una de las vocales (En adelante, el " Supervisor ").

Artículo 37.- Composición del órgano supervisor

En este caso, el órgano Supervisor establecido en este Plan aprobará sus

decisiones y actuará de la siguiente forma:

Las decisiones se validarán al menos con un voto y en caso de conflicto con una decisión por parte de la comisión de conflictos y cuidados de la entidad

Artículo 38.- Funciones del órgano supervisor

El Supervisor 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 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 únicamente a la Empresa de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano 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.

En todo caso, el órgano Supervisor tendrá asignadas las siguientes tareas concretas:

Análisis de informes, estudio de denuncias y otras informaciones

Artículo 39.- Calendario de Supervisión

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

se reúne cada 6 meses y de forma especial en caso de un evento grave

Artículo 40.- Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por el Supervisor y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 41.- Control de los objetivos

El Órgano supervisor 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. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

La comisión supervisora se reúne una vez al mes y valida y supervisa los pasos y medidas, siempre que sea necesario

Artículo 42.- 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 al Supervisor 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; y, 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, el órgano Supervisor 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 43.- 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.

Artículo 45. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones

La institución garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, comités de dirección, grupos de trabajo y otros espacios de toma de decisiones. Se establecerán objetivos medibles de paridad y mecanismos de seguimiento que aseguren una participación equitativa y la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Artículo 46. Igualdad de género en la selección, contratación y promoción profesional

La institución velará por la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, contratación, evaluación y promoción del personal. Se aplicarán criterios objetivos y transparentes, eliminando sesgos de género, y se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y niveles jerárquicos.

Artículo 47. Integración de la perspectiva de género en la docencia y la investigación

Se promoverá la incorporación de la dimensión de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las actividades de investigación y enseñanza. Los programas formativos y las líneas de investigación incluirán contenidos que visibilicen las aportaciones de mujeres y hombres, así como la influencia de los roles de género en la generación del conocimiento.

Artículo 48. Prevención y actuación frente a la violencia de género y el acoso sexual

La institución adoptará medidas preventivas, protocolos de actuación y mecanismos de denuncia frente a cualquier forma de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo. Se garantizará la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y la aplicación de sanciones conforme a la normativa vigente.

Artículo 49. Publicidad y aprobación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad será un documento formal aprobado y firmado por la dirección superior de la institución, y se publicará en el sitio web institucional, garantizando su accesibilidad y transparencia. La institución se compromete a revisar y actualizar el plan de manera periódica.

Artículo 50. Recursos dedicados a la implementación del Plan

Se asignarán recursos humanos y financieros específicos para la ejecución del Plan de Igualdad. Podrán crearse comités o comisiones de igualdad, contratar personal especializado en materia de género y establecer presupuestos anuales destinados al desarrollo de las acciones previstas.

Artículo 51. Recogida y análisis de datos desagregados por sexo y género

La institución recopilará, analizará y publicará anualmente datos desagregados por sexo y género relativos al personal, estudiantes y otros grupos vinculados. Estos datos servirán para evaluar los avances, detectar desigualdades y orientar las políticas de igualdad.

Artículo 52. Formación y sensibilización en igualdad de género y sesgos inconscientes

Se establecerán programas de formación y sensibilización dirigidos a todo el personal, con especial atención a las personas que ocupen cargos directivos o de toma de decisiones. Las actividades incluirán formación en igualdad de género, prevención del acoso, comunicación inclusiva y detección de sesgos inconscientes.

Artículo 53. Seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan

El cumplimiento del Plan de Igualdad será objeto de seguimiento anual mediante informes técnicos y evaluaciones internas. Los resultados obtenidos se utilizarán para ajustar las medidas, definir nuevas metas y garantizar la mejora continua en materia de igualdad de género.

