

ESCUELA LOS TILOS, S.L.

# PRIMER PLAN DE IGUALDAD

MARZO DE 2023

## Contenido

|     |                                                                                         |    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | INTRODUCCIÓN.....                                                                       | 3  |
| 2.  | DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD. ....                                      | 4  |
| 2.1 | Ámbito de aplicación territorial.....                                                   | 4  |
| 2.2 | Ámbito de aplicación temporal. ....                                                     | 4  |
| 3.  | OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD. ....                                          | 5  |
| 4.  | OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN Y MEDIDAS A ADOPTAR. ....                                | 6  |
| 4.1 | Situación de mujeres y hombres en la Empresa.....                                       | 6  |
| 4.2 | Acceso a la organización: promoción y desarrollo profesional. ....                      | 6  |
| 4.3 | Formación continua.....                                                                 | 7  |
| 4.4 | Política retributiva y condiciones laborales.....                                       | 7  |
| 4.5 | Organización del tiempo de trabajo y la conciliación familiar. ....                     | 8  |
| 4.6 | Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....                                             | 9  |
| 5.  | Medios y Recursos puestos a disposición de la Aplicación del Plan de Igualdad. ....     | 10 |
| 6.  | Sistema de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad. ....                          | 10 |
|     | Anexo I.....                                                                            | 13 |
|     | Modelo de ficha de evaluación y seguimiento de la aplicación del plan de igualdad. .... | 13 |

## 1. INTRODUCCIÓN.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “LOI”), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

**ESCUELA LOS TILOS, S.L.**, (en adelante, “la Sociedad”, “la Empresa” o “ESCUELA LOS TILOS”) comparte plenamente la importancia de dicho principio de igualdad entre mujeres y hombres, motivo por el que ha realizado un Diagnóstico de Situación (en adelante, “el Diagnóstico”), en el seno de la Comisión de Igualdad, que ha permitido la puesta en marcha de este Plan de Igualdad adaptado a la situación actual de la Sociedad y con medidas concretas que ayuden a conseguir dicho objetivo.

A tal efecto, y como paso previo, se ha constituido una Comisión de Igualdad, que ha participado en la preparación y validación del Diagnóstico, así como en la elaboración e implantación de este nuevo Plan de Igualdad. En el Diagnóstico se han analizado las siguientes áreas:

1. Situación de mujeres y hombres en la empresa
2. Acceso a la organización
3. Promoción y desarrollo profesional
4. Formación continua
5. Política retributiva y condiciones laborales
6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal
7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

A partir de las conclusiones alcanzadas en cada una de las mencionadas áreas de estudio, se detectaron unos aspectos de mejora, cuyo contenido se recoge a lo largo del presente Plan, y constituyen el punto de partida de los objetivos y medidas a implantar en el desarrollo del Plan de Igualdad, integrándose de esta forma el diagnóstico de situación realizado durante las reuniones mantenidas en la Comisión de Igualdad en el último año.

## 2. DISPOSICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

La finalidad del Plan de Igualdad es garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los miembros de la Sociedad, así como el fomento de una mayor equiparación en esta materia en la Empresa.

Asimismo, tras la realización del Diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades (que se incluye en el presente Plan), y atendiendo a los resultados obtenidos en el mismo, se fijan los objetivos genéricos y, posteriormente, específicos del Plan, previstos en los apartados 3 y 4, respectivamente.

### 2.1 Ámbito de aplicación territorial.

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, abarcando, por tanto, no sólo al actual centro de trabajo sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad es de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de la Sociedad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

### 2.2 Ámbito de aplicación temporal.

El Plan de Igualdad es variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tiene una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el día 1 de abril de 2023 hasta el 30 de marzo de 2026.

Llegada la fecha término antes indicada, las partes valorarán la idoneidad de elaborar un nuevo plan que se ajuste a la evolución experimentada en la Sociedad. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales el presente plan.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar o corregir la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

Por su parte, la comisión de igualdad será la encargada de velar por la aplicación del presente plan de igualdad, por lo que, con independencia de la vigencia pactada, podrán proponerse la aplicación de nuevas medidas durante la vigencia del plan de igualdad.

### 3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El plan de igualdad de ESCUELA LOS TILOS tiene la finalidad de implantar un conjunto de medidas, una vez detectados en el Diagnóstico de situación los aspectos de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para conseguir una igualdad efectiva en la Empresa. Todo ello, bajo la perspectiva de una serie de objetivos generales, tales como:

- Prevenir y, en su caso, eliminar cualquier manifestación, situación de hecho, conducta o actuación empresarial que menoscabe o potencialmente pueda menoscabar la plena aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y no discriminación por razón de sexo en la Empresa, ya sea directa o indirectamente.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Corregir desequilibrios entre hombres y mujeres que puedan existir en diferentes ámbitos.
- Sensibilizar y formar a toda la organización sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en ESCUELA LOS TILOS y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

#### 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN Y MEDIDAS A ADOPTAR.

A continuación, se resumen los aspectos de mejora que constituyen el Diagnóstico de Igualdad en cada uno de los ámbitos analizados y, de conformidad con los objetivos generales indicados en el apartado anterior, se detallan unos objetivos más concretos, así como las medidas a implantar para la adecuada corrección de las deficiencias detectadas.

##### 4.1 Situación de mujeres y hombres en la Empresa.

Actualmente, la Empresa está integrada en su práctica totalidad por mujeres, lo cual responde a la política interna de contratación basada en la preferencia por la incorporación de mujeres trabajadoras.

En el Diagnóstico elaborado no se apreciaron aspectos a mejorar en cuanto a la situación de las mujeres y hombres en la Empresa, puesto que no existe situación discriminatoria alguna. Sin embargo, a Empresa se compromete a velar activamente por mantener esta situación, fomentando la formación de sus trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

##### 4.1.1. Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

###### Objetivo:

La Empresa se compromete a continuar con la formación activa de sus trabajadores en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, fomentando la participación de la totalidad de la plantilla.

###### Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                                                      | Plazo               | Responsable                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| a. Impartición de cursos formativos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres | Durante el año 2023 | El departamento de Recursos Humanos |

##### 4.2 Acceso a la organización: promoción y desarrollo profesional.

La Empresa cuenta en el momento del estudio (ejercicio 2022) con una plantilla de 90 trabajadores/as, los cuales 86 son mujeres y 4 son hombres. En este sentido, puede comprobarse como la presencia de mujeres en la Empresa es totalmente superior a la de hombres, integrando la práctica totalidad de la plantilla. Esta situación se debe a la política interna de ESCUELA LOS TILOS de priorizar la contratación de mujeres en caso de vacantes.

No obstante, en el Diagnostico se puso de manifiesto la escasa promoción interna de las personas trabajadoras una vez ingresan en la Empresa. Esto se debe a las propias características de los puestos de trabajo de los docentes, quienes conforman en su práctica totalidad la plantilla

de la Empresa. Al fin y al cabo, cada docente tiene asignado un curso y/o asignatura específica acorde con su titulación, por lo que las posibilidades de promocionar internamente son escasas.

#### 4.2.1. Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

La Empresa se compromete a analizar la implantación de un sistema de promoción interno, el cual deberá basarse en la titulación y méritos que obtenga el personal docente.

##### Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                          | Plazo               | Responsable                         |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| a. Analizar la implantación de un sistema de promoción interno. | Durante el año 2023 | El departamento de Recursos Humanos |

#### 4.3 Formación continua.

En el Diagnóstico de Igualdad se ha detectado que la totalidad de los participantes de los cursos formativos impartidos en el último año fueron mujeres. A pesar de la gran cantidad de formaciones practicadas, con cargo a la Empresa y dentro del horario laboral de las trabajadoras, lo cierto es que ninguno de los cuatro hombres que prestan sus servicios participaron en ellas.

#### 4.3.1. Primer objetivo específico y medidas para su implantación.

##### Objetivo:

Continuando con la formación continua de la plantilla, así como mantener la alta participación de las mujeres en los cursos formativos, la Empresa se compromete a hacer especial hincapié en la participación de los hombres en éstos.

##### Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                                                                                   | Plazo                                          | Responsable                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Fomentar la participación de toda la plantilla en los cursos formativos, procurando una presencia masculina en éstos. | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |

#### 4.4 Política retributiva y condiciones laborales.

En el Diagnóstico de situación se ha comprobado la inexistencia de desigualdad retributiva por razón de sexo. Las personas que desarrollan un mismo puesto de trabajo en igualdad de condiciones perciben la misma retribución.

Cabe destacar que la práctica totalidad de las personas que prestan sus servicios en la Empresa la fija y abona directamente la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, por lo que resulta del todo imposible que exista discriminación retributiva por razón de sexo. En este sentido, se da por realizada la auditoría retributiva con el contenido del diagnóstico previo al plan de igualdad, así como al registro salarial existente en la compañía.

Objetivo:

La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de esta situación, garantizando la igualdad retributiva de sus trabajadores.

Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                             | Plazo                                          | Responsable                         |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Velar por la inexistencia de discriminación retributiva alguna. | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |

4.5 Organización del tiempo de trabajo y la conciliación familiar.

Se ha detectado en el Diagnóstico de Igualdad que la Empresa garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Sin embargo, la Empresa se compromete a formar activamente a la plantilla del ejercicio de estos derechos, tanto al inicio de la relación laboral como durante su desarrollo.

Objetivo:

La Empresa se compromete formar activamente a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando el ejercicio de los diferentes derechos que poseen.

Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                                               | Plazo                                          | Responsable                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Garantizar el ejercicio de los derechos en materia de la vida familiar y laboral. | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |

|                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| b. Impartir formación sobre los derechos en materia de la vida familiar y laboral.                                                                                                                                                                                         | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |
| c. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |

#### 4.6 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Finalmente, a la hora de redactar el Diagnóstico de situación, se ha comprobado que la Empresa tiene establecido un canal interno de denuncias denominado Compliance Penal. A través de éste, cualquier persona puede denunciar internamente la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo que venga padeciendo.

Toda la plantilla ha recibido información sobre este Compliance Penal, por lo que son conocedores de su existencia y de la posibilidad que tienen de acudir a él para poner en conocimiento de la Empresa dichas situaciones. Sin embargo, por el momento no se han recibido ninguna denuncia, lo cual evidencia la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo en la Empresa.

#### Objetivo:

La Empresa se compromete continuar formando activamente a las personas trabajadoras sobre la posibilidad que tienen para denunciar internamente situaciones de acoso a través del Compliance Penal, así como a velar porque dichas situaciones no se produzcan.

#### Medidas, plazos y responsables de la implantación:

A efectos de alcanzar el objetivo previsto, se establecen las siguientes medidas:

| Medida                                                                             | Plazo                                          | Responsable                         |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------|
| a. Continuar informando sobre la existencia del Compliance Penal.                  | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |
| b. Velar por la inexistencia de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. | Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad | El departamento de Recursos Humanos |

## 5. Medios y Recursos puestos a disposición de la Aplicación del Plan de Igualdad.

Para la aplicación y correcto desarrollo del Plan de Igualdad se necesita la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios necesarios para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- Constitución de la comisión paritaria permanente del plan de igualdad.
- Dedicación de los miembros de la Comisión de Igualdad a las funciones propias de evaluación y seguimiento de las medidas previstas en el presente Plan y el grado de cumplimiento de los objetivos fijados, así como cualquier otra modificación del mismo que devenga necesario o de utilidad en el futuro.
- Para las reuniones de la Comisión a tal efecto se utilizará una sala en las instalaciones del Colegio en el que la Empresa desarrolla su actividad y los medios para la conexión telemática que facilite la empresa.
- Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.

Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, la Empresa concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

## 6. Sistema de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

ESCUELA LOS TILOS ha establecido en el presente Plan de Igualdad un sistema eficaz de evaluación y seguimiento de los objetivos fijados en el mismo.

Corresponderá a la Comisión de Igualdad el seguimiento de la adopción de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada una de las áreas de actuación, según lo descrito en el apartado anterior.

A esos efectos, la Comisión de Igualdad se reunirá al menos una vez cada seis meses, levantándose acta de cada una de dichas reuniones.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto (anexo I), en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- Objetivo específico que se pretende alcanzar.
- Medidas correctoras o promocionales llevadas a cabo para su consecución.
- Medios o recursos concretos que se han aplicado.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención (avances o mejoras experimentados, impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.).

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar los posibles obstáculos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Realizar un adecuado análisis sobre los cambios producidos.
- Detectar nuevas necesidades y propuestas de mejora.

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión de Igualdad.

|                        |                                              |
|------------------------|----------------------------------------------|
| Lucía Calvo Manuel     | Begoña Larrocha Allué                        |
| Belén García Sevillano | M <sup>a</sup> José Giménez Álvarez-Quiñones |
|                        |                                              |
|                        |                                              |
|                        |                                              |

## Anexo I

### **MODELO DE FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

| <b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> |                          |                           |                         |                    | <b>Hoja 1</b>      |
|---------------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|
| <b>MATERIA: [ ]</b>             |                          |                           |                         |                    |                    |
| <b>Objetivo</b>                 | <b>Medida correctora</b> | <b>Recursos empleados</b> | <b>Fecha aplicación</b> | <b>Responsable</b> | <b>Comentarios</b> |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |
|                                 |                          |                           |                         |                    |                    |