



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID

☎: 917514788 / 📠: 917514754

<http://www.coaccm.org>

E-mail: coaccm@coaccm.org

COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

PLAN DE IGUALDAD



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

PLAN DE IGUALDAD

(en adelante, el "Plan")

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace más de una década, la empresa "COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID", CORPORACION DE DERECHO PUBLICO SIN ANIMO DE LUCRO (en adelante, la "**Empresa**"), se ha dedicado a promover la creación de una atmósfera de igualdad y de respeto entre sus empleados y colaboradores. Asimismo, se desea prevenir de cualquier tipo de conducta ilícita o comportamiento contrario a la filosofía, principios y código ético de la Empresa han sido 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 dirección 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 los empleados.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

La Corporación "COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID", CORPORACION DE DERECHO PUBLICO SIN ANIMO DE LUCRO, constituida al amparo de la legislación vigente, se regirá por sus estatutos, aprobados el día 25 de marzo 1999, 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 los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan se aplicará a los empleados mencionados en el [Artículo 4](#) posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan se aplicará 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 Junta de Gobierno.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan se aplicará 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**".



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor en la siguiente fecha: 25 de enero 2024 y su duración se extenderá durante un período total de: 24 MESES.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de la Corporación 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 Junta de Gobierno del COACCM 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 de oficinas y despachos, 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica del Colegio Oficial de Agentes Comerciales de la CAM.
- 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 al COACCM 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 se aplicará a los



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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 regirá 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.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados del COACCM 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 Empleados 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



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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 (Canal Ético).

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.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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:

- 1. Valorar las necesidades de la empresa.**
- 2. La descripción del puesto de trabajo.**
- 3. Publicación de la oferta de trabajo.**
- 4. Preselección.**
- 5. Prueba.**
- 6. Entrevistas de trabajo**
- 7. Fase final del proceso de selección.**



8. Contratación.

9. Incorporación.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

Todo el personal de la Empresa en la actualidad tiene contrato indefinido y jornada completa.

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

El proceso de promoción interna se regirá por **criterios claros y conocidos por la plantilla** y se canalizará a través de **procedimientos igualmente objetivos**.

Los pasos a seguir para desarrollar una política acertada de promoción laboral serán:

- Definición de los puestos de trabajo
- Evaluación y recompensa
- Adecuación al entorno
- Formación
- Valores

Artículo 21.- Política de retribución Empresa

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo de oficinas y despachos, 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 de oficinas y despachos, 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.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de la Empresa se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo de oficinas y despachos, 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:

- 1. Jornada laboral intensiva, de 08:00 a 15:00 durante el período de verano, para tener toda la tarde libre.**
- 2. Jornada laboral continua todos los viernes de 09:00 a 15:00 para disfrutar la tarde del viernes y el sábado y domingo completos.**
- 3. Aplicación de reducciones de jornada, excedencias y permisos laborales.**
- 4. Ayudas económicas y préstamos a los trabajadores.**
- 5. Mínimo de 24 horas remuneradas de asuntos propios, a repartir entre tres días.**
- 6. Espacio habilitado para comer y reposo.**
- 7. Festivo en Nochebuena y Nochevieja.**
- 8. Seguro médico privado para los trabajadores a cargo de del COACCM.**
- 9. Bono transportes hasta zona de residencia a cargo del COACCM.**
- 10. Plaza de garaje en caso 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 estos.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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.

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.

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.

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:



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

- Objetivo:

SE TRATARÁ DE ALCANZAR LA PARIDAD EN LOS PUESTOS DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL COACCM.

SE TRATARÁ DE ALCANZAR LA PARIDAD EN LA PLANTILLA DE TRABAJADORES EN LAS PROXIMAS INCORPORACIONES, EN SU CASO.

Este objetivo deberá ser alcanzado por la Junta de Gobierno y el Jefe de Personal.

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

CON LAS NUEVAS CONTRATACIONES Y EN CADA PROCESO ELECTORAL.

Artículo 29.- Política de retribución de la Empresa

La calidad en la gestión subraya la importancia de implementar prácticas eficientes y efectivas en la dirección de la empresa. Una gestión de alta calidad implica la toma de decisiones informadas, la optimización de recursos y la implementación de estrategias que beneficien tanto a la organización como a sus empleados. La calidad en la gestión contribuye a la creación de un entorno laboral sólido y positivo donde las personas se sientan y perciban que están bien retribuidas. Esta afirmación reconoce que la compensación, tanto económica como en términos de reconocimiento y desarrollo profesional, es crucial para la satisfacción y motivación de los empleados. Un adecuado sistema de retribución demuestra el valor que la empresa otorga a sus colaboradores, incentivando así su compromiso y lealtad.

Artículo 30.- Medidas para la formación de los Empleados

La formación de los empleados, dentro de su horario de trabajo, es un componente crucial para el desarrollo y el éxito de cualquier organización. A continuación, se presentan algunas medidas clave que pueden ser implementadas para asegurar una formación efectiva:

1. **Análisis de Necesidades de Formación:** Antes de implementar cualquier programa de formación, es esencial realizar un análisis exhaustivo de las necesidades de formación en la organización. Identificar las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar eficazmente las funciones laborales ayudará a diseñar programas específicos y personalizados.
2. **Diseño de Programas Formativos:** Desarrollar programas de formación estructurados y orientados a objetivos. Estos deben abordar las áreas identificadas en el análisis de necesidades y ser flexibles para adaptarse a los cambios en el entorno laboral.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

- 3. Modalidades de Formación:** Ofrecer variedad en las modalidades de formación, como cursos presenciales, en línea, seminarios web, tutorías, entre otros. Esto permite adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y facilita el acceso a la formación para un grupo diverso de empleados.

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

La Empresa mantendrá todas las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional establecidas en el convenio colectivo de oficinas y despachos, en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral. Así como las ya implantadas y contempladas anteriormente en el **artículo 23**.

Artículo 32.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

Las medidas relacionadas con la clasificación profesional y las condiciones de trabajo son esenciales para la eficacia y el bienestar de los empleados en una organización. Un enfoque integral incluye la evaluación regular de los puestos de trabajo para una clasificación precisa, la implementación de políticas de compensación justa, el desarrollo de programas de carrera y la promoción basada en méritos. Además, la flexibilidad laboral, la priorización de la seguridad y salud en el trabajo, la participación de los empleados en la toma de decisiones, programas de bienestar, formación continua y políticas antidiscriminación son medidas clave. Monitorear y ajustar constantemente estas medidas garantiza la adaptabilidad a las necesidades cambiantes de la organización y promueve un entorno laboral equitativo y saludable.

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:

SE HABILITARÁ UN BUZON PARA DENUNCIAR LAS POSIBLES SITUACIONES DE DISCRIMINACION O DE ACOSO QUE PUEDAN TENER LUGAR EN LA EMPRESA



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

JEFE DE PERSONAL

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

ANTES DEL 31 DE ENERO 2.024.

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:

SE INFORMARÁ A TODOS LOS EMPLEADOS DE LAS MEDIDAS Y AYUDAS PARA LAS VÍCTIMAS

Este objetivo deberá ser alcanzado por el siguiente responsable:

JEFE DE PERSONAL

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

ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE ESTE AÑO 2.024

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

El fomento de una cultura empresarial integradora y una política de comunicación efectiva son pilares esenciales para el éxito y la cohesión organizacional. En este contexto, se busca crear un entorno en el que los valores, objetivos y principios de la empresa se integren de manera armoniosa con las necesidades y aspiraciones de sus colaboradores.

Una política de comunicación bien estructurada incluye canales abiertos que permiten a los empleados expresar sus inquietudes y contribuir con ideas, fomentando así un ambiente de trabajo inclusivo.

La combinación de una cultura empresarial integradora y una política de comunicación sólida crea un entorno propicio para la innovación, la colaboración y el compromiso de los empleados. Este enfoque no solo mejora la cohesión interna, sino que también fortalece la



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

reputación de la empresa en el mercado, atrayendo a talentos diversos y estableciendo relaciones sólidas con clientes y socios comerciales. En resumen, fomentar una cultura integradora y una comunicación eficaz es esencial para construir una organización sólida, adaptativa y orientada al éxito a largo plazo.

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: JEFE DE PERSONAL (En adelante, el "**Supervisor**").

Artículo 37.- 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.

Artículo 38.- Calendario de Supervisión

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

CADA SEIS MESES

Artículo 39.- 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 de este.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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 40.- 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:

EN CADA REUNION SE ANALIZARÁ EL CUMPLIMIENTO Y LA SITUACION E IMPLANTACION DEL PLAN HASTA ESE MOMENTO.

Artículo 41.- 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.
- 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.



COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES
DE LA
COMUNIDAD DE MADRID



LADERA DE LOS ALMENDROS, 40
28032 MADRID
☎: 917514788 / 📠: 917514754
<http://www.coaccm.org>
E-mail: coaccm@coaccm.org

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 42.- 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 de oficinas y despachos.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por unanimidad en el Junta de Gobierno de fecha 25 de enero de 2.024.

Por la Comisión Permanente

Por la Junta de Gobierno

Por los trabajadores del COACCM