

Plan de Igualdad

2025 - 2029



ÍNDICE

1	<i>PRESENTACIÓN</i>	3
2	<i>COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</i>	5
3	<i>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD</i>	7
4	<i>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</i>	8
5	<i>CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</i>	8
5.1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
5.2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11
5.3	FORMACIÓN	12
5.4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	13
5.5	CONDICIONES DE TRABAJO	14
5.6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	14
5.7	RETRIBUCIONES	16
5.8	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	17
5.9	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	18
6	<i>OBJETIVOS GENERALES</i>	19
7	<i>MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES</i>	20
8	<i>DIFUSIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN</i>	53
8.1	Comisión de Seguimiento	53
8.2	Difusión y seguimiento de las acciones	54
8.3	Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad	55
9	<i>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS</i>	56
10	<i>DISPOSICIÓN FINAL</i>	57
11	<i>ANEXO I</i>	58

1 PRESENTACIÓN

Dicampus, con CIF B33872094, es un proveedor integral de servicios de formación, tanto en modalidad presencial como e-Learning que se constituyó en el año 2000. Es una compañía que conjuga la tecnología, la pedagogía y las metodologías formativas para desarrollar productos y servicios diferenciados y de calidad.

El convenio colectivo de aplicación es el de enseñanza y formación no reglada y sus códigos CNAE son: 8559 y 6209. Las instalaciones forman un centro de trabajo que sita en la Universidad Laboral de Gijón C/Luis Moya Blanco, 261, C.P. 33203, Gijón (Asturias). Contamos con un aula en Madrid y otro en Gijón.

Nuestra trayectoria en igualdad es un largo proceso, siempre liderado por Orlando M. López Alonso, CEO y propietario de Dicampus e Isabel Barrio, directora y propietaria de Dicampus, que se inicia en 2009, momento en el que se elabora el primer plan de Igualdad de la compañía. Posteriormente, en 2014, tras la puesta en marcha de la creación del Sistema Integrado de Gestión de calidad que está implantado actualmente en la compañía, se crea el segundo Plan de Igualdad (2018-2021) el cual se ha registrado en el Ministerio de Trabajo a través de la plataforma REGCON. Además, desde 2021 y hasta 2025, ha estado en vigor un tercer Plan de Igualdad, que ha reforzado y ampliado las acciones y compromisos de la empresa en materia de igualdad y no discriminación, también registrado en el Ministerio de Trabajo mediante la plataforma REGCOM.

Desde enero de 2018, nuestra empresa cuenta con la certificación de **Empresa Familiarmente Responsable (EFR 1000-2)**. En diciembre del mismo año, obtuvimos la certificación **Marca Asturiana Excelente en Igualdad**, la cual fue renovada por última vez, en abril de 2025. Además, en marzo de 2025 nos fue otorgado el **Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)**, una marca de excelencia otorgada por el Ministerio de Igualdad en España, que se concede a las empresas que demuestran un compromiso excepcional con la igualdad de género y que destacan de forma relevante y especialmente significativa.

Nuestro camino en Igualdad siempre ha ido acompañado (y respaldado) por los procesos de evaluación y mejora continua que se desarrollan en Dicampus y que dan soporte a nuestra actividad diaria. Dicampus dispone de un **Sistema Integrado de Gestión de Calidad certificado** en ISO9001, ISO14001, ISO27001, EFR y EFQM+.

La Dirección de Dicampus asume un firme compromiso con la igualdad de oportunidades como parte fundamental de su estrategia y fruto de esto, y gracias al compromiso de todas las partes, nace el **IV Plan de Igualdad de Dicampus** que pretende estar a la vanguardia y ser la herramienta para construir un entorno de trabajo más igualitario, diverso e inclusivo, ayudando a detectar posibles desigualdades o actos discriminatorios entre hombres y mujeres.

Dicampus contempla dentro de su **Plan Estratégico** varios objetivos en materia de Igualdad y conciliación:

- Establecer y desarrollar políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar la aplicación de medidas que garanticen la igualdad real en el seno de la compañía.
- Mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas que forman parte de la organización.

El compromiso e implicación de la compañía con la igualdad de trato entre hombres y mujeres se evidencia a través del impulso que la compañía le ha dado a lo largo de los últimos años a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la gestión de la conciliación entre la vida familiar y laboral que se ven reflejados en nuestra cultura organizacional, en nuestros procesos de comunicación, interna y externa, en nuestras políticas de gestión, pero sobre todo, en todas y cada una de las personas que forman parte del equipo.

La elaboración del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:

- Registro retributivo, en cumplimiento con el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de igualdad en base al registro retributivo.
- Auditoria retributiva según el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Cuestionarios de percepción del personal y la Dirección.
- Identificación de áreas de actuación en materia de igualdad.
- Definición de objetivos del Plan de igualdad.
- Diseño de medidas de Igualdad.
- Elaboración del Plan de Igualdad, en cumplimiento con 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.
- Planificación del seguimiento del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad supone, por tanto, un compromiso que permitirá a Dicampus seguir avanzando y profundizando en la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la organización **durante el periodo 2025-2029**.

2 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de DICAMPUS declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra compañía, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra **Política de Calidad** y nuestra **Política de Gestión de Personas**.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación interna de las personas que forman parte de la empresa, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, la Dirección de Dicampus se compromete a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la compañía acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este **Plan de Igualdad** y van a suponer mejoras respecto a la situación actual, poniendo en marcha los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad. En el caso de nuestra **Responsabilidad Social Corporativa**, la Dirección de DICAMPUS, se compromete a impulsar el diseño, desarrollo y la impartición de acciones formativas que difundan los valores y principios de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la finalidad de formar a su alumnado, dando prioridad a las mujeres, en nuevas habilidades directivas y competencias que les permitan acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Por último, la Dirección General de DICAMPUS asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este **Plan de Igualdad**, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad. Para llevar a cabo este propósito se seguirá contando con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Orlando M. López Alonso	Isabel Barrio Díez
	
CEO de Dicampus	Directora General de Dicampus

En Gijón, a 23 de junio de 2025.

3 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad ha sido realizado y aprobado por la comisión negociadora formada:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Isabel Barrio Díez, directora.
- Beatriz Menéndez Díaz, responsable de administración.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Emma Fernández Alonso de los Servicios Públicos UGT Asturias.
- Ignacio García Sánchez del Sindicato Enseñanza CC.OO. Asturias.

Las competencias de esta comisión negociadora se han acordado en la correspondiente acta de constitución de la comisión negociadora, y su reglamento de funcionamiento las cuales tienen sus bases en los siguientes cometidos:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
 - Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - El impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación del presente plan de igualdad es de **aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa**, tanto personal docente como personal de gestión y administrativo.

El centro de trabajo y domicilio social de Dicampus sita en:

- Universidad Laboral de Gijón C/Luis Moya Blanco,261, C.P. 33203, Gijón (Asturias).

Disponemos de un aulario en la calle Getafe 11. Leganés. Madrid y de otro en la carretera de avilés 18, Gijón. Asturias. Estos dos aularios dependen organizativamente del centro de trabajo donde está ubicado el domicilio social.

El presente Plan de igualdad entrará en vigor el 18 de agosto de 2025, con una duración de 4 años a partir de ese momento. Hasta el 17 de agosto de 2029. Anualmente, se realizará el seguimiento y evaluación del Plan, siendo revisable si así lo consideran conveniente ambas partes, en función de la evolución futura de la plantilla, cultura de la empresa, o cambios sociales y/o legislativos.

5 CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En este apartado se detallan las principales conclusiones del informe de diagnóstico y de auditoría retributiva.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico ha sido conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para la mejora de la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de diagnóstico de la igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué, en qué condiciones laborales se encuentran, así como el número de mujeres y hombres que han participado en procesos de selección para ser parte de nuestra plantilla de docentes de Dicampus y los datos cuantitativos de contratación. A esto le hemos sumado en una segunda fase, la recogida de datos cualitativos relativa a los procesos de selección e integración, desarrollo y evolución profesional, y gestión administrativa de personas. Los datos estudiados en el diagnóstico abarcan desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización. La realización de este diagnóstico y de la elaboración del plan, se comunica a la plantilla de Dicampus mediante reunión informativa.

En primer lugar, se han enviado cuestionarios a la dirección y a los trabajadores/as para evaluar la percepción que existe en la compañía en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Resultados de percepción de la Dirección:

El cuestionario se envió a los tres puestos existentes con el cargo de Dirección (un hombre y dos mujeres) y contestaron el 100%.



En general, la percepción sobre igualdad en la empresa por parte de la Dirección es muy positiva.

Las necesidades y deficiencias recogidas por la dirección en los que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa han sido:

- Necesidad de favorecer en los procesos de selección de puestos de mandos intermedios la incorporación de hombres.
- Necesidad de favorecer la contratación de hombres en puestos de iniciación.

Las posibles medidas que se podrían aplicar a Dicampus para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias fueron las siguientes:

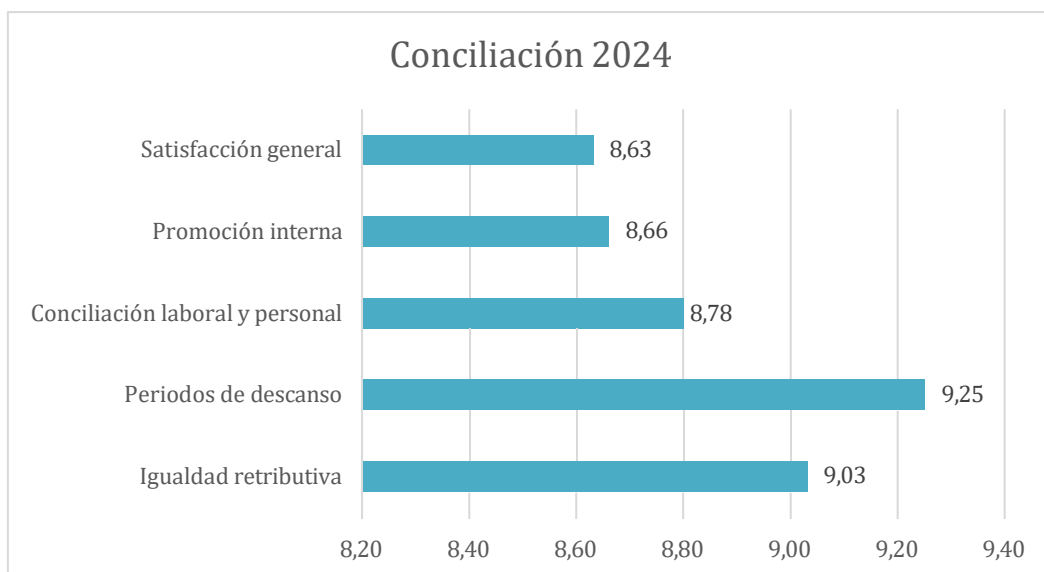
- Publicar las ofertas de trabajo en portales que tengan igual acceso hombres y mujeres.
- Dinamizar las ofertas de trabajo con perfiles profesionales que estén representados en igualdad por hombres y mujeres.
- Llevar a cabo formación de igualdad y acoso, dirigido a hombres y mujeres.

Y algunas de las observaciones de la dirección han sido:

- Los puestos de formación son ocupados por pedagogos/as; siendo una titulación mayoritariamente de mujeres, razón por la que en determinados puestos no es posible la incorporación de hombres ya que no se presentan a procesos de selección.

Resultados de percepción de las/los trabajadoras/es:

El cuestionario se envió a la totalidad de la plantilla, y contestaron el 90%.



A continuación, se muestran las conclusiones del informe de diagnóstico por áreas:

5.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y en cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, Dicampus garantiza que sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se llevarán a cabo en base a criterios de mérito, capacidad y competencia profesional, valorando las candidaturas según el grado de idoneidad y adecuación de la personas al puesto, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Dicampus se compromete a publicar ofertas de empleo y realizar entrevistas a los candidatos/as atendiendo a la cualificación requerida para el puesto en cuestión y a la identificación con los valores organizacionales, sin considerar en ningún caso aspectos de contenido sexista.



Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas y técnicas del puesto y a las exigencias y condiciones del mismo, utilizando canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleando imágenes (caso de que proceda) no estereotipadas, y no utilizando lenguaje sexista. Para ello, Dicampus utiliza canales de reclutamiento donde exista igualdad de posibilidades de información entre hombres y mujeres como son Infojobs y LinkedIn. Además, Dicampus cuenta con un software interno, Bizneo, que facilita el proceso de selección y contratación, tanto de personal interno como de colaboradores externos.

Se observa que en los últimos años solo ha sido necesaria la contratación de dos cargos de responsabilidad, en este caso han sido dos mandos intermedios y las personas incorporadas han sido un hombre y una mujer.

En cuanto a los cargos que menor responsabilidad, la necesidad ha sido de un mayor volumen de contratación, se observa que la contratación de mujeres es el cuádruple que la de los hombres. Esto es debido a que en los perfiles que demanda la empresa, pedagog@s, hay un porcentaje muy superior de mujeres frente a hombres.

El método utilizado ha sido la publicación de ofertas de empleo, destacando el número de candidaturas por género en función del puesto ofertado. Siendo Consultor/a de cuentas la oferta con menos diferencia de candidatos por género y Responsable de Captación la de mayor diferencia.

Los procedimientos utilizados desde el departamento de gestión de personas respetan los criterios de igualdad de género: lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo, las preguntas formuladas en las entrevistas son similares para hombres y mujeres, así como la valoración por parte del equipo de selección, con formación en materia de igualdad.

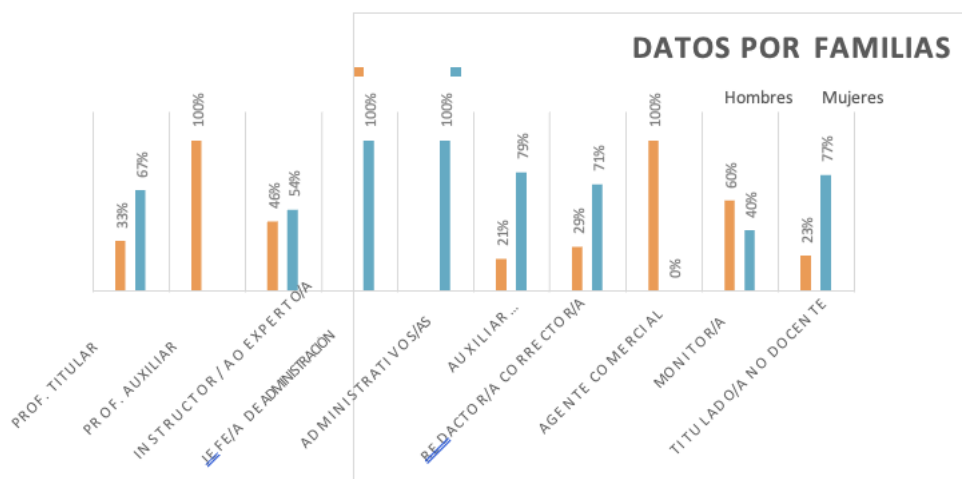
5.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las categorías profesionales corresponden a las siguientes:

1. Profesor/a Titular: el 67% de esta categoría está formada por mujeres, y el 33% por hombres
2. Profesor/a Auxiliar / Adjunto/a: el 100% de esta categoría está formada por mujeres.
3. Instructor/a / Experto/a: el 54% de esta categoría son mujeres mientras que el 46% son hombres.
4. Jefa/e De Administración: el 100% de esta categoría está formada por mujeres.



5. Administrativo/a: el 100% de esta categoría está formada por mujeres.
6. Auxiliar Administrativo/a: el 79% de esta categoría está formada por mujeres, y el 21% está formado por hombres.
7. Redactor/a — Corrector/a: el 71% de esta categoría está formada por mujeres mientras que el 29% está formada por hombres.
8. Agente Comercial: el 100% de esta categoría está formada por mujeres.
9. Monitor/a: el 40% de esta categoría está formada por mujeres, y el 60% está formado por hombres
10. Titulado/a No Docente: el 77% de esta categoría está formada por mujeres, y el 23% está formado por hombres



5.3 FORMACIÓN

El desarrollo de nuestros profesionales es un factor clave para el éxito de la compañía. Uno de los pilares básicos de este desarrollo es la formación. En un contexto empresarial cada vez más exigente, global y competitivo, es necesario que las personas que trabajan en nuestra compañía continúen aprendiendo y mejorando sus habilidades y conocimientos.

Dada la dilatada experiencia de la compañía en el diseño, desarrollo y gestión de acciones formativas, contamos con la herramienta fundamental para promover una cultura igualitaria y sensibilizar a las personas que trabajan en la compañía de la importancia que tienen conceptos como diversidad e igualdad de oportunidades y de su aplicación en el día a día. Es por ello que, Dicampus pone a disposición de todas las personas de la compañía el catálogo propio de cursos de Dicampus.

Los principales objetivos en materia de formación son:

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
- Fomentar la puesta en marcha de actividades formativas para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Informar sobre principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Facilitar las posibilidades de formación y reciclaje profesional de las personas que tengan responsabilidades familiares.
- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puestos de responsabilidad, así como a aquellos departamentos, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

La oferta formativa es la misma para hombres y para mujeres, así como el número de horas dedicadas para su desarrollo profesional. En aquellas formaciones que así lo requieran, toda la plantilla asiste a la formación y se asegura que toda la plantilla reciba formación sobre igualdad entre hombres y mujeres.

La formación se realiza dentro del horario laboral y en el caso de que la citada formación se realice fuera del horario laboral, se generará una bolsa de horas a favor del trabajador/a que realice dicha formación.

5.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde sus orígenes, Dicampus ha creído que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares el trato igualitario. Junto a la formación, la información es una de las herramientas referente a la hora de cambiar actitudes, y es por ello que, el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas de este plan.

Por otro lado, para que el Plan de Igualdad sea una herramienta de trabajo eficaz, es necesario que sea conocido por todas las personas, para que así puedan hacer uso, dentro de su área de responsabilidad, de aquellas medidas que apliquen en su caso. En este caso, la comunicación vuelve



a ser fundamental. Además, ser una organización igualitaria ayuda a retener el talento, a que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y a que mejore el clima laboral. Es muy importante que las personas sepan que la compañía está comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

En los últimos años, la promoción interna para puestos de mayor responsabilidad ha sido de 100% mujeres, siendo 2024 el año en el que se han realizado un mayor número de ascensos.

Los 4 últimos ascensos con cargos de responsabilidad han sido de mujeres siendo a su vez las únicas personas preseleccionadas.

Dicampus cuenta con una guía de lenguaje no sexista, se adjunta en el Anexo II.

5.5 CONDICIONES DE TRABAJO

En lo relativo a las condiciones de trabajo no se contemplan jornadas de trabajo diferenciadas, la actividad normal de la empresa no requiere la realización de horas extra ni tampoco se sigue un régimen de trabajo a turnos.

En la actualidad, combinamos la metodología de trabajo presencial con el teletrabajo. Las áreas de desarrollo de contenidos y acciones formativas online, tienen implantados el teletrabajo, pudiendo trabajar la mitad de los días en casa y la otra mitad en la oficina.

Los equipos de formación, que están en contacto con los alumnos/as trabajan en presencial, para dar servicios a los alumnos/as

Se favorece la realización de reuniones en videoconferencia en todas las áreas, evitando así viajes y desplazamientos.

5.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El principal objetivo de Dicampus, es conseguir que las personas que trabajan en la compañía puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral, de una manera compatible con el resto de su desarrollo personal. La gestión de la conciliación es una de las medidas más eficientes para retener y atraer talento, por su capacidad de favorecer unas condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso, flexible y diverso.

Los principales objetivos en los que se basan las medidas de conciliación son:



- Garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y a mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
- Proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Promover una cultura de compañía proclive y favorecedora del equilibrio entre vida personal y laboral, de tal forma que nuestros profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacerlo de un modo plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Promover la flexibilidad organizativa de la compañía.
- Comunicar de una manera sencilla y facilitar la accesibilidad a todos los empleados, a aquellas medidas de conciliación vigentes en la empresa.
- Explorar nuevas fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar la planificación del trabajo diario de las personas para favorecer la organización de las personas con responsabilidades familiares.

Dicampus dispone de un sistema de gestión de la conciliación basado en la norma **EFR** (Empresa Familiarmente Responsable) donde se establecen los procedimientos, indicadores de seguimiento y registros necesarios para llevar a cabo la gestión de la conciliación personal, familiar y laboral. Además, cuenta con un catálogo de medidas de conciliación, las cuales son revisadas año tras año para la mejora continua de las mismas. La evaluación de su eficacia se evalúa a través de un cuestionario de satisfacción que se envía al inicio del año a todos/as los/as trabajadores/as y donde pueden aportar ideas y sugerencias anónimamente para implantar medidas nuevas o mejorar las ya existentes. Las medidas de conciliación son las que se indican a continuación:

- Viernes tarde libre a cambio de alargar jornada de lunes a jueves: se realiza una distribución irregular de la jornada semanal para posibilitar trabajar los viernes en jornada continuada intensiva de mañanas
- Flexibilidad horaria: se establece, por áreas de la organización, el horario flexible de entrada-salida y el horario flexible de la comida.
- Jornada intensiva de verano: se disfruta jornada intensiva los meses de julio y agosto y los días 24 y 31 de diciembre



- Calendario de vacaciones flexible: posibilidad de elegir vacaciones en diferentes períodos a lo largo del año, teniendo en cuenta la menor actividad de la empresa en meses de julio y agosto
- Realización de reuniones de trabajo por videoconferencia, en los casos que es viable para evitar desplazamientos.

Se adjunta también anexo I con las medidas ya existentes en la empresa.

5.7 VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No ha habido casos de violencia de género en la empresa en el periodo analizado. No existe procedimiento o protocolo de actuación para estos casos, no obstante en el apartado de medidas del plan se incluyen medidas de apoyo y acompañamiento para las víctimas de violencia de género.

5.8 RETRIBUCIONES

La Dirección de Dicampus es consciente de la importancia y obligatoriedad de mantener un sistema salarial que garantice, en todo momento y circunstancia, su neutralidad, sin que exista ningún condicionante por motivo de género. Es por ello por lo que nuestra política retributiva, está basada en el desempeño de nuestros profesionales, sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social, o cualquier otra circunstancia.

Los objetivos principales de Dicampus en el ámbito de la retribución son:

- Contar con un sistema retributivo basado en criterios objetivos y en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

Desde el área de Gestión de personas, utilizamos nuestra plataforma interna para llevar a cabo las evaluaciones de desempeño. Estas evaluaciones nos permiten definir políticas de retribución variable basadas en criterios objetivos. Para la mejora del desempeño de este proceso, se llevan a cabo mediciones anuales de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.



5.9 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Es un compromiso de esta compañía la defensa y promoción de la diversidad, por considerarla como una fuente de riqueza y un instrumento para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para lograr que esa diversidad sea efectiva extendemos estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello, y partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, cualquier actitud o comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los trabajadores/as, por lo que Dicampus se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas o comportamientos.

Tal y como se recoge en la vigente ley de Igualdad, se entiende por **acoso sexual** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Los objetivos de Dicampus en materia de prevención del Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral son:

- Garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación en materia de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
- Ayudar y apoyar a los empleados/as que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o discriminación en materia de género, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, no tolerada en la compañía.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la empresa.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.



- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.

Dicampus dispone de un protocolo Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, el cual se comparte a través de portal corporativo con sus empleados/as y se aplica a todos los niveles de la compañía. En el anexo II se adjunta el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

5.9 CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha llevado a cabo el informe de auditoría retributiva mediante la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género facilitada por el Ministerio de Igualdad.

El registro de autodiagnóstico muestra que no existen desigualdades de más del 25 % entre hombres y mujeres en ninguna de las áreas evaluadas.

La vigencia del informe de auditoría es la misma a la vigencia del plan de igualdad, y será revisada de forma anual junto al plan de igualdad por la comisión de seguimiento de igualdad.

6 OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad, en función de los resultados positivos arrojados por el mencionado diagnóstico, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones cuyos principales objetivos generales son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles de todos los miembros de la organización.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres y hombres de la empresa, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.
- Asegurar que la Política de Gestión de Personas del Talento es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, llevando a cabo y mejorando el protocolo de actuación.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa en orden de mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Formar y sensibilizar a todo el personal de la empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.
- Fomentar como valor de la Empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.



7 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se describen las acciones del plan de igualdad, los objetivos que se persiguen con su ejecución, los indicadores para analizar su seguimiento, los responsables de la implantación de cada medida, la prioridad y el plazo de actuación.

A continuación, se detallan las **medidas del Plan de Igualdad** diferenciadas por las áreas de actuación.



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso de selección.
- Realizar formaciones específicas para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Transmitir y confirmar una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y diversidad.
- Realizar un seguimiento de la contratación desagregada por sexo.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Incluir de manera explícita el compromiso de Dicampus con la igualdad de trato y oportunidades en las ofertas de empleo	SI/NO	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se revisará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	100% de ofertas de empleo con el compromiso en igualdad de oportunidades
Continuar con la formación específica desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier	Nº de formaciones impartidas/Nº de personas formadas	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se revisará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de las personas implicadas en selección formadas en materia (al menos dos horas de



sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.					formación por persona)(cuantitativo)
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y modificaciones de la jornada ordinaria, ya sea por aumento o reducción de esta.	% porcentaje de plantilla que pasa de contrato parcial a completo	Fecha de implantación: Enero de 2026, y se revisará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Establecimiento de un sistema que permita recoger estos datos(cuantitativo).
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a toda la plantilla.	% de personas formadas por categoría profesional.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se revisará anualmente durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de la plantilla formada en materia (al menos dos horas de formación por persona) (cuantitativo)
Promover la incorporación de la mujer en aquellos niveles donde exista infrarrepresentación femenina.	% de mujeres en los niveles jerárquicos o puestos específicos con infrarrepresentación.	Se revisará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Información anual a la comisión de seguimiento sobre la distribución de la plantilla por sexo.

					Informe general sobre las principales barreras encontradas en la selección de niveles con infrarrepresentación femenina y, en su caso, de aquellos puestos en los que se detecten barreras en la selección.
--	--	--	--	--	--

PROMOCIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción y desarrollo profesional.
- Fomentar la promoción de mujeres mediante una serie de acciones específicas.
- Garantizar la perspectiva de género en los procesos de promoción.
- Favorecer al sexo infrarrepresentado en el acceso a puestos de responsabilidad y conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, en igualdad de condiciones, méritos y capacidades.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Formación en igualdad y sesgos de género a las personas responsables de equipo y gestión de talento que intervienen en los procesos de evaluación y promoción.	Nº de formaciones/Nº de personas formadas	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan Durante la Vigencia del Plan	Alta	RRHH	100% de personas con equipos a su cargo formadas en materia(cuantitativo)
Valorar en los procesos de selección de docentes aquellos candidatos y candidatas que tengan formación específica en políticas de igualdad.	Número de contrataciones con formación en igualdad.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	25% de las personas contratadas tengan formación en igualdad (cuantitativo)



Disponer de información estadística, desagregada por sexo de las personas de la plantilla que promocionan, indicando el grupo profesional del que proceden y al que promocionan.	Sistema de control implantado (SI/NO) Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Establecimiento de un sistema de seguimiento de la distribución de la plantilla.
Asegurar que las personas que se hayan acogido al disfrute de medidas de conciliación puedan acceder a la promoción interna en igualdad de condiciones.	Sistema de control implantado (SI/NO) Seguimiento anual de promociones desagregado por sexo de las personas que están acogidas a algún tipo de permiso.	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de las personas que se acogen a algún tipo de permiso(cuantitativo)
Establecer un protocolo de promoción con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración transparentes, no discriminatorios	Protocolo implantado (SI/NO)	Fecha de implantación: enero de 2026	Media	RRHH	Implantación de un procedimiento para el análisis de la promoción con perspectiva de género

(ni por razón de sexo, ni edad, etc.)y homogéneos para toda la plantilla.					
En igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, priorizar la cobertura interna de vacantes frente a candidaturas externas.		Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Informe anual a la Comisión de Seguimiento de las personas trabajadoras promocionadas desagregadas por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo de origen y puesto de trabajo de destino.



FORMACIÓN

OBJETIVOS:

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de género.
- Fomentar la puesta en marcha de actividades formativas para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Publicar la oferta formativa.
- Facilitar las posibilidades de formación y reciclaje profesional de las personas que tengan responsabilidades familiares.
- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Poner a disposición de todas las personas de la compañía el catálogo propio de cursos de Dicampus.	Número de horas de formación de los empleados/as	Fecha de implantación: diciembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Sistema de seguimiento y control (cuantitativo)



Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la Entidad de forma equilibrada.	Plan de formación	Fecha de implantación: diciembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Sistema de seguimiento y control
--	-------------------	---	-------	------	----------------------------------

Continuar con el seguimiento desagregado de la formación impartida, con perspectiva de género, de modo que pueda identificarse cualquier sesgo o discriminación. Este seguimiento comprendería el número y porcentaje de hombres y mujeres que reciben formación, horas de formación recibida, tipo de formación, modalidad, dentro o fuera del horario laboral, etc.	Seguimiento desagregado (hombres y mujeres) de la formación impartida/%de mujeres y hombres formados	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Sistema de seguimiento y control
Continuar promoviendo la formación durante el ejercicio de los derechos de conciliación. Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando de algún derecho referente a la conciliación (permiso de nacimiento, incapacidades temporales por riesgo durante el embarazo, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijos/as,etc)pueda asistir a las actividades formativas previstas o bien recibirlas, a modo de "refresco "una vez ser incorpore.	Formaciones específicas para personas que están disfrutando de permisos de conciliación/%de personas que reciben formación mientras disfrutan de algún permiso de conciliación.	Fecha de implantación: diciembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de la plantilla con posibilidad de recibir formación en el que se encuentre disfrutando de algún permiso de conciliación (cuantitativo)



Realizar de manera igualitaria para hombres y mujeres los procesos de captación del alumnado que se llevan a cabo dentro de la compañía.	Porcentaje de hombres y mujeres en los cursos de formación	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de acciones formativas/sensibilizaciones impartidas para la comisión/Nº y % de personas formadas(h/m)	Fecha de implantación: enero - marzo de 2026.	Alta	RRHH	100% de personas que integran la comisión formada en la materia(cuantitativo)
Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que están subrepresentadas.	Nº de mujeres informadas	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en	Media	RRHH	100% de las mujeres informadas.



		enero, durante toda la vigencia del plan			
Mantener un lenguaje inclusivo y sin sesgos de género en los contenidos formativos y en sus traducciones.	Nº de acciones formativas y % de personas formadas en	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Mantener el 100% de los contenidos formativos con lenguaje neutro

	cada una de las áreas(h/m)				
Formar a la plantilla, por los medios de formacion habituales de la Entidad, sobre el Plan de Igualdad	Nº de personas formadas/Nº de personas de plantilla.	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	100% de personas en estas áreas formadas en la materia(cuantitativo).
Impartir la formación interna, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.	SI/NO.	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	100% de personas en plantilla formadas en horario laboral.



EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS:

- Garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y a mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
- Proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Promover una cultura de compañía proclive y favorecedora del equilibrio entre vida personal y laboral, de tal forma que nuestros profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacerlo de un modo plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Promover la flexibilidad organizativa de la compañía.
- Comunicar de una manera sencilla y facilitar la accesibilidad a todos los empleados aquellas medidas de conciliación vigentes en la empresa.
- Explorar nuevas fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar la planificación del trabajo diario de las personas para favorecer la organización de las personas con responsabilidades familiares.



ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.	Número de comunicaciones	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Incidencias para las solicitudes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan tanto en entrevistas con los	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control



		equipos como en las encuestas que se pasan			
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	Nº de personas que disfrutaran derechos de conciliación en relación al nº de personas promocionadas y por género.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control

profesional ni sus posibilidades de promoción.						
Análisis de las licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexos.	Nº de personas que disfrutan permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control	
Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral	Nº de reuniones de trabajo realizadas dentro de la jornada laboral sobre el nº total de reuniones de trabajo.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control	



Excedencia, con reserva de puesto, por cuidado de hijos/as: excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siempre que no realice labor retributiva durante la excedencia.	Nº de personas que disfrutaran permisos relacionados por cuidados de hijos/as	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control

Identificar las necesidades existentes en materia de conciliación.	Nº de necesidades detectadas y nº de medidas tomadas para afrontarlas	Fecha de implantación: Enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de efectividad del proceso de detección y resolución de necesidades, facilitando la planificación, el control y la mejora continua de las intervenciones. Se realizará una encuesta anual (cuantitativo)
--	---	---	-------	------	---

Excedencia, con reserva de puesto, por cuidado de familiar: duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, qué por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo; siempre que no realice otra labor retributiva durante la excedencia.	Nº de personas que disfrutan permisos relacionados por cuidado de familiares	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
---	--	---	------	------	----------------------------------

Mantener el Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) obtenido por primera vez en enero de 2018 con la categoría C+.	Fecha en vigor del certificado	Se renovará anualmente , durante toda la vigencia del plan	Alta	Calidad	Sistema de seguimiento y control
Promover y sensibilizar la corresponsabilidad entre todas las personas de la compañía a través de los boletines mensuales que se envían desde el área de comunicación.	Número de publicaciones sobre igualdad en el boletín informativo.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control



Realizar una encuesta sobre las medidas de conciliación que ofrece la entidad, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.	Nº personas que han participado en la encuesta/Resultado del estudio	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
Consultas médicas: Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de veinte horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de hijos/as menores de doce años, hijos/as con discapacidad y familiares hasta el primer grado. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.	Nº personas que han hecho uso de esta medida por año	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control



Adaptación de jornada: Las personas trabajadoras tendrán posibilidad de adaptación de su jornada por necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas hasta los catorce años de edad, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar	Nº personas que han hecho uso de esta medida por año	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control



las circunstancias en las que fundamenta su petición. Esta adaptación deberá ser solicitada y justificada a la empresa que analizará y valorará su viabilidad a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.					
Posibilidad de acumular el permiso de lactancia El permiso de lactancia podrá acumularse en un período continuado de 16 días laborables. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple este se ampliará de forma proporcional.	Nº personas que han hecho uso de esta medida por año	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control

Permiso retribuido para la atención o cuidado de familiares hasta primer grado: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días hábiles al año, previa justificación documental médica, para la atención o cuidado de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que por precisen de acompañamiento o cuidados personales no profesionales por incapacidad sobrevenida temporal.	Nº personas que han hecho uso de esta medida por año	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
--	---	--	-------------	-------------	---

Ampliación del permiso retribuido por traslado para familias monoparentales: Las personas trabajadoras integrantes de familias monoparentales tendrán derecho a un permiso retribuido de 2 días laborables por traslado de su domicilio habitual.	Nº personas que han hecho uso de esta medida por año	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Sistema de seguimiento y control
---	--	---	------	------	----------------------------------

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

OBJETIVOS:

-Introducir la perspectiva de género en la salud laboral

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluación de riesgos y protocolos de vigilancia	Vigencia del Plan Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Realizar un sistema de control desagregado por sexo
Hacer un seguimiento y análisis desagregado por sexo, de la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Nº de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Vigencia del Plan Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la	Media	RRHH	Realizar un sistema de control desagregado por sexo



		vigencia del plan			
Se seleccionará la metodología y las técnicas adecuadas para evaluar los factores psicosociales desde la perspectiva de género	Revisión de las evaluaciones de riesgos (SI/NO)	Implantado en septiembre de 2025. Se realizará de forma bianual en septiembre de 2027 y en septiembre de 2029 con el ISTAS 21	Media	RRHH	Hacer efectiva la revisión de la evaluación de riesgos
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, de las personas de la plantilla que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y modificaciones de la jornada ordinaria, ya sea por aumento o reducción de esta.	SI/NO	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se revisará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Establecimiento de un sistema que permita recoger estos datos(cuantitativo).



RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS:

- Contar con un sistema retributivo basado en criterios objetivos y en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
La empresa pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento el registro retributivo con carácter anual.	Registro retributivo puesto a disposición de la Comisión de Seguimiento (SI/NO)	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en marzo, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Asegurar el cumplimiento del principio de transparencia e igualdad retributiva por trabajos de igual valor



Medición anual de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	Datos desagregados por sexo de las retribuciones anuales separadas por salario base y otros conceptos retributivos.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	Administración	Asegurar el cumplimiento de análisis estadísticos entre hombres y mujeres
Realizar un estudio de brecha salarial	Porcentaje de diferencias entre salarios base y conceptos retributivos de hombres y mujeres en la Organización.	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	Administración	Asegurar el cumplimiento del principio de brecha salarial.



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

OBJETIVOS:

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
- Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, no tolerada en la compañía.
- Asegurar el conocimiento del protocolo contra el protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
- Realizar un seguimiento de eficacia del protocolo.
- Continuar y amplificar las acciones de difusión del protocolo.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.
- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Seguimiento de la eficacia del protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	Nº de casos denunciados/Nº				Establecer un



. Elaborar un informe sobre el nº de casos denunciados, valorar la eficacia del proceso y cualquier mejora necesaria.	de seguimientos realizados por la comisión de seguimientos	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	sistema de seguimiento y control del protocolo
---	--	---	-------	------	--



Ampliar la difusión del Protocolo prevención del acoso entre toda la plantilla, a través de acciones de comunicación, formación y sensibilización.	Nº de comunicaciones/Nº de acciones de sensibilización/Difusión del protocolo para las nuevas incorporaciones (SI/NO)	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Realizar anualmente una comunicación específica del protocolo
Prevenir conductas que comporten acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, formando al personal para la prevención de estas situaciones.	Nº de comunicaciones por acoso sexual o por razón de sexo	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Realizar anualmente un análisis de las incidencias



COMUNICACIÓN

OBJETIVOS:

- Promover una cultura de compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral.
- Transmitir la importancia del principio de igualdad y no discriminación.
- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.
- Dar visibilidad a todas las actividades que desarrolla la compañía en materia de igualdad.
- Velar por la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos, así como de la no utilización de imágenes sexistas en cualquier tipo de documento o memoria que se genere internamente.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo a todas las personas.
- Estudiar la percepción tanto cuantitativa como cualitativa de la labor de la compañía relativa al tratamiento y consideración de la mujer dentro de la empresa.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Dar a conocer el IV Plan de Igualdad, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la	Nº de comunicados/informar medios	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	Comunicados específicos del Plan de Igualdad cada seis meses (cuantitativo)



materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de Dicampus.					
Comunicación interna y externa del compromiso de Dicampus con la igualdad de oportunidades	SI/NO	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Alta	RRHH	100% Comunicaciones internas y externas con el compromiso en igualdad
Realizar una campaña informativa el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	SI/NO	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	100% de 25 noviembre con campaña informativa en igualdad de oportunidades



Incluir en el manual de acogida un apartado especial referente a la igualdad de oportunidades, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso, sexual y por razón de sexo disponible en Dicampus.	SI/NO	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	1 100% Inclusión referencia en el manual de acogida
--	-------	--	-------	------	--



Seguir formando al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	100% de formación para las personas que participan en la comunicación	Fecha de implantación: Noviembre de 2025, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa
Difundir la existencia, dentro de la entidad, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad	Comunicación realizada/Sugerencias recibidas	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Asegurar que la comunicación interna y externa de las personas responsables de igualdad

de oportunidades y con el Plan de Igualdad, comprometiéndose a darles solución.					
---	--	--	--	--	--



VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Establecer medidas para el apoyo de las víctimas de violencia de género
- Ayudar y apoyar a los empleado/as que puedan padecer una situación de violencia de género
- Continuar y amplificar las acciones de apoyo a las víctimas de violencia de género

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO IMPLANTACIÓN CRONOGRAMA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVOS
Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el ET para su protección.	Datos de Ayuda y apoyo a los empleados/as que puedan padecer una situación de violencia de género	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Establecer un sistema de seguimiento
La empresa colaborará en la ayuda a las víctimas de violencia de género, mediante el pago de alojamiento en un hotel de características medias y demás necesidades de pensión completa para ella y sus hijas e hijos por motivo de necesidad urgente de abandono del domicilio familiar, abonando a la víctima un importe de 150 euros, en concepto de manutención. Para hacer uso de este derecho, será necesario aportar copia de la denuncia, informe médico de urgencias o informe de servicios sociales; donde se reconozca su condición de víctima.	Datos de apoyo a los empleados/as que puedan padecer una situación de violencia de género	Fecha de implantación: enero de 2026, y se analizará anualmente en enero, durante toda la vigencia del plan	Media	RRHH	Establecer un sistema de seguimiento

8 DIFUSIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

8.1 Comisión de Seguimiento

Quedará constituida la comisión de seguimiento con las siguientes funciones

- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Realizar revisiones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la mujer en la organización.
- Seguimiento y aplicación de medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en la empresa y proponer medidas de igualdad en función de las conclusiones extraídas del estudio.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

La comisión de Seguimiento estará constituida por:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Isabel Barrio Díez, directora.
- Beatriz Menéndez Díaz, responsable de administración.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Emma Fernández Alonso de los Servicios Públicos UGT Asturias.
- Ignacio García Sánchez del Sindicato Enseñanza CC.OO. Asturias.



8.2 Difusión y seguimiento de las acciones

Para todo el proceso de medición y análisis de los Indicadores de Igualdad establecidos se utilizarán las herramientas y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad que tiene implantado Dicampus y que es de obligado cumplimiento.

Por otro lado, la medición y seguimiento de las medidas de conciliación que tiene implantadas actualmente la compañía se hará mediante los procedimientos establecidos dentro del Sistema de Gestión de la Conciliación que tiene implantado Dicampus.

En ambos casos, se disponen de cuadros de métricas para medir la evolución trimestralmente de todos los parámetros definidos y realizar el seguimiento oportuno para detectar posibles incumplimientos.

Cada parámetro tiene asignado una persona responsable de su medición y seguimiento. Los datos del estudio se soportan a través de Sharepoint, en carpetas compartidas, y se comunican de forma periódica a la Dirección General de la empresa y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento se reunirá anualmente en el mes de noviembre y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes y recogerá sugerencias y quejas de empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual del centro y evolución, así como el desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión. Estos informes anuales serán enviados a la comisión de seguimiento del plan de igualdad

8.3 Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, Dicampus evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de las destinatarias y los destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: revisará si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.
- Los resultados obtenidos
- Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.
- Comparativa de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad.

La revisión para la renovación del Plan de Igualdad y su evaluación se realizará en el mes de noviembre del año de vigencia del mismo.

Durante el proceso de evaluación se contará con los medios necesarios para la recogida y análisis de la información: fichas, métricas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para realizar la evaluación.

9 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un consenso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, siendo vinculantes estos para todas las partes.

La Comisión de seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que a tal efecto designen, que intervendrán con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento podrá acudir al Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

10 DISPOSICIÓN FINAL

La Dirección de Dicampus asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este Plan de Igualdad, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan Igualdad.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, tras su participación en la elaboración y el estudio del diagnóstico realizado previamente, han aprobado el presente texto como Plan de Igualdad de Dicampus 2025-2029 y verifica su compromiso con este y su entrada en vigor a partir de la fecha de la firma del presente documento.

Firma:



Isabel Barrio Díez
En representación de la empresa

Firma:



Beatriz Menéndez Díaz
En representación de la empresa

Firma:



Emma Fernández Alonso
En representación de las trabajadoras
y los trabajadores.
Servicios Públicos UGT Asturias.

Firma:



Ignacio García Sánchez
En representación de las trabajadoras y los
trabajadores. Sindicato Enseñanza CC.OO.
Asturias.

En Gijón, a 18 de agosto de 2025



ANEXO I: Catálogo de medidas de conciliación

Cód.	GRUPO DE MEDIDAS	SUBCLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	ALCANCE	VIGENCIA	FECHA ENTRADA EN VIGOR	SOPORTE
1	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Viernes tarde libre a cambio de alargar jornada de lunes a jueves: se realiza una distribución irregular de la jornada semanal para posibilitar trabajar los viernes en jornada continuada intensiva de mañanas	Toda la plantilla	Activa	01/01/2000	PR4.3.2
2	Flexibilidad Espacial y Temporal	Flexibilidad jornada laboral diaria	Flexibilidad horaria: se establecen, por áreas de la organización, el horario flexible de entrada-salida y el horario flexible de la comida. En el establecimiento del horario se tienen en cuenta las necesidades productivas de cada área y el convenio de aplicación (horas anuales)	Toda la plantilla	Activa	01/01/2017	PR4.3.2
3	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Jornada intensiva de verano: se disfruta jornada intensiva los meses de julio y agosto y los días 24 y 31 de diciembre	Toda la plantilla	Activa	01/01/2017	PR4.3.2
4	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Calendario de vacaciones flexible: posibilidad de elegir vacaciones en diferentes períodos de a lo largo del año, teniendo en cuenta la menor actividad de la empresa en meses de julio y agosto.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2011	PR4.3.2
5	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Pausa para el café como tiempo efectivo de trabajo: se establece un descanso de 20 minutos para una pausa del café para todas las jornadas de trabajo. Este descanso se computa como tiempo efectivo de trabajo.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2000	PR4.3.2

6	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Posibilidad de ausentarse del trabajo por asuntos personales: ante circunstancias médicas (propia o de familiares), asuntos escolares de hijos/as, familiares, u otro tipo de asuntos la empresa concede permisos existiendo posibilidades (en función del tiempo de ausencia) de recuperar las horas perdidas en otro momento o de descontar el día de salario.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2011	No aplica	PR4.3.2
7	Apoyo a la Familia	Parentalidad	Tramitación de suspensión del contrato por RLE: la empresa, a partir de la semana de gestación que corresponda, se encarga de la tramitación de todas las gestiones administrativas con la mutua para la solicitud del Riesgo Laboral durante el Embarazo	Mujeres embarazadas	Activa	01/01/2011	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
8	Apoyo a la Familia	Parentalidad	Posibilidad de acumular vacaciones tras la baja maternal/paternal: la empresa ofrece la posibilidad de acumular las vacaciones generadas durante el período de gestación para disfrutarlas a la finalización del permiso de maternidad/paternidad o de la acumulación del permiso de lactancia	Personal con hijos/as	Activa	01/01/2011	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
9	Apoyo a la Familia	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Consultas médicas: Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de veinte horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas tanto de la propia persona trabajadora como de como de hijos/as menores de doce años, hijos/as con discapacidad y familiares hasta el primer grado. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
10	Apoyo a la Familia	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Posibilidad de adaptación de jornada: Las personas trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de su jornada por necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas hasta los catorce años de edad, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Esta adaptación deberá ser solicitada y justificada a la empresa que analizará y valorará su viabilidad a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
11	Apoyo a la Familia	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Ampliación del permiso retribuido por traslado para familias monoparentales: Las personas trabajadoras integrantes de familias monoparentales tendrán derecho a un permiso retribuido de 2 días laborables por traslado de su domicilio habitual.	Familias monoparentales	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com

12	Apoyo a la Familia	Parentalidad	Posibilidad de acumular el permiso de lactancia tras la baja maternal/paternal: El permiso de lactancia podrá acumularse en un período continuado de 16 días laborables. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple este se ampliará de forma proporcional.	Personal con hijos/as	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
13	Apoyo a la Familia	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Permiso retribuido para la atención o cuidado de familiares hasta primer grado: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta un máximo de 5 días hábiles al año, previa justificación documental médica, para la atención o cuidado de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que por precisen de acompañamiento o cuidados personales no profesionales.	Personal con hijos/as	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
14	Apoyo a la Familia	Otras medidas	La empresa colaborará en la ayuda a las víctimas de violencia de género, mediante el pago de alojamiento en un hotel de características medias y demás necesidades de pensión completa para ella y sus hijas e hijos por motivo de necesidad urgente de abandono del domicilio familiar, abonando a la víctima un importe de 150 euros, en concepto de manutención. Para hacer uso de este derecho, será necesario aportar copia de la denuncia, informe médico de urgencias o informe de servicios sociales; donde se reconozca su condición de víctima.	Víctimas de violencia de género	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
15	Apoyo a la Familia	Otras medidas	Víctimas de violencia de género Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el ET para su protección.	Víctimas de violencia de género	Activa	01/01/2026	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
16	Desarrollo personal y Profesional	Formación para la Mejora profesional	Plan de formación interna: la empresa ofrece un plan de formación interna para mejorar la capacitación y desarrollo profesional del personal interno. Este plan se realiza dentro del horario laboral, para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.	Toda la plantilla	Activa	01/01/2026	No aplica	PR.4.2.1
17	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Comedor en la oficina: el centro de trabajo dispone de un comedor para el personal y la empresa pone a su disposición nevera y microondas. Esta medida trata de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar para que el equipo pueda aprovechar la medida de flexibilidad horaria, y parar media hora a comer para poder así adelantar la hora de salida y así poder conciliar familiarmente.	Toda la plantilla	Activa	5/1/2011	No aplica	equipo.talentocorporativo.com
18	Flexibilidad Espacial y Temporal	Otras formas de flexibilidad de la jornada	Videoconferencia para reducir desplazamientos: con el objetivo de reducir los desplazamientos del personal comercial y del personal responsable de área, la empresa pone a disposición los medios necesarios para llevar a cabo reuniones vía videoconferencias con los clientes, evitando desplazamientos; lo que permitirá adelantar el horario de salida para conciliar familiarmente.	Personal Cuentas&DN y Responsables de área	Activa	01/01/2017	No aplica	

19	Apoyo a la Familia	Familia	Día de los Peque Talentos: celebración de una jornada al año (normalmente durante la Navidad) en la que los hijos e hijas del personal interno pueden acudir a la oficina y pasar la jornada realizando actividades con un equipo de animación contratado por la empresa	Personal con hijos/as	Activa	01/12/2015	250,00 €	
20	Liderazgo y Estilos de Dirección	Liderazgo y Estilos de dirección	Conciliación como valor estratégico: la Dirección de la empresa apuesta por las medidas conciliación de la vida laboral y personal. El compromiso de la dirección se pone de manifiesto en los valores de empresa, la existencia del Plan de igualdad, y en la Política de Gestión de personas. Este compromiso se hace público y transparente para todos los trabajadores/as de la empresa a través de la plataforma gestión.talentocorporativo.com, donde se recogen y se detallan las medidas existentes al respecto.	Toda la plantilla	Activa	Finales de 2015		



