

## PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que la igualdad de oportunidades debe ser un principio estratégico de todas las organizaciones.

El **Colegio Residencia Nuestra Señora de Montesión con CIF R 0700120 I** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 organización. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Así, el Código de Conducta de la Compañía de Jesús declara, entre los comportamientos de la institución con sus empleados y colaboradores, el *“trato digno y respetuoso con las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso”*.

Asimismo, el Código de Conducta de la Compañía de Jesús indica que *“se promoverá la vida de familia de los empleados y colaboradores. En la medida de lo posible, se habilitarán los cauces necesarios para facilitar la ayuda adecuada (horarios, días festivos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de análogo efecto) a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con discapacidad o enfermedades graves”*, lo cual implica que, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación atienden este principio.

Además el propio centro educativo elaboró en el año 2013 un *Plan de Acción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* de Montesión cuyo objetivo principal era integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, a través de acciones correctoras para corregir los desequilibrios detectados y establecer acciones para prevenir futuras desigualdades y garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de la organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de

trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En Palma de Mallorca, a 16 de octubre de 2020.



Rafel Barceló Tomàs  
Director General